

Piloter et gérer
la retraite complémentaire
N° 11 / 1er trimestre 2013

13 mars 2013

Un accord pour consolider les régimes

● RETRAITE COMPLEMENTAIRE
agirc et arrco

Nº 11 —

08
La DSN a officiellement démarré pour les entreprises qui le souhaitent.





12
Les partenaires sociaux ont signé un accord permettant de préserver les perspectives financières des régimes jusqu'en 2017 et de préparer un horizon plus lointain.

34 Moins d'un quart de la population mondiale en âge d'activité est couverte par un régime de retraite.



Nº 11 – 1er TRIMESTRE 2013
LES CAHIERS DE LA RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Tél. : 01 71 72 12 00 – Fax : 01 44 67 61 23
www.agirc-arrco.fr,
www.agirc.fr, www.arrco.fr

16-18 rue Jules-César – 75592 Paris cedex 12

Directeur de la publication : Jean-Jacques Marette
Rédacteur en chef : Catherine Favre
Rédacteurs en chef adjoints : Anne-Pascale Dicque, Nathalie Reboul
Rédaction : Thierry Saint-Aubin (p. 4-5), Claire-Sophie Saint-Amans (p. 5), Cécile Vokléber (p. 6-7, 30-31), Martine Atrax (p. 8-9, 24-25), Jennifer Homère (p. 10-11), Unédite (12 -15), Nathalie Mahouin, Sophie Marais, Catherine Rass (p. 16-19), Jean-Louis Corre (p. 20-21), Unédite (p. 22-23), Laurence Nicolas, Betty Sanchez (p. 26-27), Sophie Michas (p. 28-29), Unédite (p. 32-33), Arnauld d'Yvoire (p. 34-35).
Crédits photos : Thinkstock (p. 1, 2, 4, 6, 8, 10, 13, 18-19 et 20-21), Fondation Médéric Alzheimer (p. 5), Istock (p. 7), Jérôme Schneider-Maunoury (p. 9), J. Ongkiehong (p. 11 et 35), GraphicO (p. 14 et 29), T. Paviot (p. 15), Fotolia (p. 17 et 30), Y. Forestier (p. 22), V. Colin (p. 23), D.R. (p. 24-25), F. Séjourné (p. 27).
Conception et réalisation : UNÉDITE
Impression : CIA Bourgogne
Dépôt légal : Mai 2013. **No ISSN :** 2112-4841.





Erratum : Deux erreurs se sont glissées dans le numéro 10 des Cahiers la retraite complémentaire :
Page 8, 1er paragraphe, il faut lire : « leur part de chômage est de 2,9 % » (et non leur taux de chômage). Page 26, en tête du premier pavé, sur fond gris, il faut lire : « En cas de détachement », et en tête du second pavé, « En cas d'expatriation ».

Gestion des régimes
« Un accord paritaire courageux »

Le 13 mars 2013, à l'issue de six séances de négociations, un nouvel accord paritaire a été conclu par les partenaires sociaux, gestionnaires des régimes de retraite complémentaire. Les organisations patronales et trois organisations syndicales – la CFDT, la CFTC et la CGT-FO – en sont signataires. Cet accord, s'il ne suffit pas à ramener à zéro le déficit de l'Agirc et de l'Arrco – estimé à 8,6 milliards d'euros à horizon 2017 –, concourt à le réduire significativement de 3,1 milliards d'euros et à maintenir les réserves à un niveau acceptable.

Au-delà de l'objectif financier, les partenaires sociaux se sont également donné les moyens d'explorer les voies d'une réforme de fond de la retraite complémentaire. L'accord définit un calendrier volontariste avec deux échéances. Un groupe de travail, réuni dès cette année sur les questions relatives à l'organisation, la rationalisation des coûts de gestion et les évolutions paramétriques, présentera ses conclusions aux partenaires sociaux au cours du 1er semestre 2014. Un second groupe de travail relatif à la consolidation des régimes de retraite complémentaire à plus long terme se réunira, en 2014, pour une restitution de ses travaux en 2015. Cette réflexion sera menée avec en toile de fond celle engagée par les pouvoirs publics sur une nouvelle réforme de la retraite en France, celle-ci pouvant comporter un volet plus systémique. Le calendrier retenu par les partenaires sociaux et l'organisation des groupes de travail permettront aux partenaires sociaux d'être en phase avec les évolutions qui se dessineront au plan national. Il est d'ailleurs à souligner que, dès juin 2013, la Commission pour l'avenir des retraites, missionnée par le gouvernement le 14 mars 2013 pour réfléchir à la « modernisation du système de retraite », présentera ses propositions de réformes.

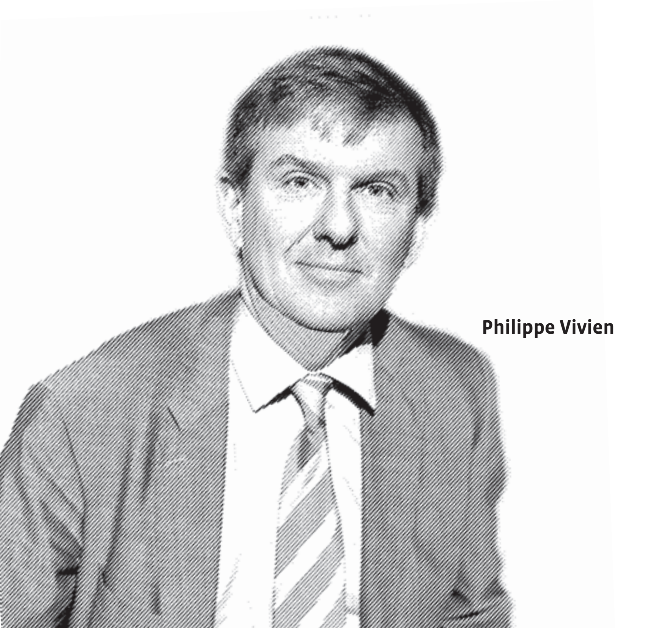
“L'accord du 13 mars 2013 est une illustration de l'efficacité du mode de gestion paritaire.”

Pour l'heure, nous saluons un accord paritaire courageux où toutes les parties prenantes sont mises à contribution, tant du côté des entreprises, des salariés et des retraités que du côté de la gestion. Cet effort supporté par tous permet d'assurer le financement des retraites complémentaires.

Dans un contexte économique difficile, les marges de manœuvre étaient étroites, tant du côté des organisations patronales que du côté des organisations syndicales. Les mesures prises permettent de dégager de nouvelles ressources et, simultanément, de ralentir la hausse des charges. À cet égard, l'accord du 13 mars 2013 est une illustration de l'efficacité du mode de gestion paritaire qui a su montrer ses ressorts à un moment où le moteur de la croissance est en panne. ●

Philippe Vivien
Président de l'Agirc

Philippe Pihet
Président de l'Arrco



Philippe Vivien



Philippe Pihet



Déclarations sociales —

Véritable succès pour les campagnes de janvier

Le mois de janvier représente toujours un moment d'intense activité pour l'Agirc et l'Arrco avec la collecte des déclarations nominatives annuelles et la gestion des appels trimestriels de cotisations. Cette année encore, ces deux événements se sont déroulés dans les meilleures conditions.

Début 2013, le bilan des déclarations annuelles de données sociales unifiées (DADS-U) est très satisfaisant. Il a été possible de réceptionner, contrôler, éclater et mettre à disposition des groupes de protection sociale plus de 1,5 million de déclarations en l'espace de quelques jours, tout en fournissant aux émetteurs un bilan de traitement. « *Cela représente plusieurs dizaines de millions de lignes de salaires qui nous parviennent dématérialisées* », constate Thierry Saint-Aubin, directeur de programme à la direction du Produit retraite Agirc-Arrco[1]. Il précise : « *Nous disposons, avec notre concentrateur Agirc-Arrco hébergé au sein du groupe Malakoff Médéric (SI2M), d'un instrument de travail fiable, souple et extrêmement réactif en cas d'incidents.* » Ce concentrateur, en production depuis deux ans, a atteint ses objectifs (*voir encadré*). Une conclusion simple pour les DADS-U : elles nous parviennent toutes dématérialisées[2] sur un outil ultra performant.

DADS-U

Concentrateur : objectifs atteints

→ Le coût annuel de maintenance du concentrateur (matériel et logiciel) a diminué de manière significative de plus de 50 % par rapport à 2011.

→ Prévu pour 12 000 déclarations par heure, un simple clic a suffi pour augmenter sa capacité de traitement et faire face à l'imprévu. À la suite d'une défaillance de l'un des partenaires, il a traité avec succès un flot de 75 000 déclarations en deux heures ;

→ La supervision mise en place assure une excellente traçabilité dans le traitement, au fil de l'eau des déclarations. Celles-ci sont traitées sitôt arrivées. Tous les paramètres sont là pour gérer au mieux le couple stock-débit et assurer la continuité de service.

DU CÔTÉ DES COTISATIONS

Le succès a également été au rendez-vous pour la gestion des appels de cotisation trimestriels, les déclarations unifiées de cotisations sociales (Ducs).
« *Nous gérons deux systèmes distincts, tous les deux en forte progression* », précise Thierry Saint-Aubin. Les déclarants peuvent opter pour la saisie en ligne, *via* le portail *net-entreprises.fr*. Ils sont alors redirigés instantanément par web-services[3] au concentrateur (Ducs GPS[4]) qui gère aussi bien les Ducs retraite que les Ducs prévoyance à destination des groupes. Cette formule déclarative a traité dernièrement 1 150 000 déclarations, ce qui représente un doublement en deux ans. En janvier 2013, plus de 6 milliards d'euros ont été encaissés grâce à ce système par voie dématérialisée.

Par ailleurs, les déclarants – surtout les experts-comptables ou les SS2I[5] spécialisées

1 310 445 appels téléphoniques ont été reçus par les Cicas en 2012.

484 284 participants ont été reçus dans les Cicas, en 2012, pour constituer leurs dossiers de retraite et 622 121 dossiers – Arrco, Agirc, Ircantec – ont été constitués.

dans la paie – ont la possibilité de déposer des fichiers en ligne (Ducs EDI). *« Pour la première fois, nous avons franchi le seuil du demi-million de Ducs EDI traitées, ce qui représente un quadruplement en deux ans »*, commente Thierry Saint-Aubin. À noter : l'indispensable retour des comptes rendus de traitement vers les émetteurs s'est déroulé sans retard significatif.

« Pour obtenir ce succès, au-delà des outils mis en place, il convient de souligner la forte mobilisation des équipes du GIE Agirc-Arrco, de Malakoff Médéric (SI2M) et des groupes, sans oublier celles de net-entreprises qui nous accompagnent pendant les campagnes. Bravo à la technique, bien sûr, mais l'implication et la réactivité des équipes ont été également déterminantes. » ●

(1) Lire les *Cahiers de la retraite complémentaire* n° 7, p. 24-25.
(2) Le support papier concerne moins de 1 % des déclarations.
(3) Programme informatique permettant la communication et l'échange de données entre applications et systèmes hétérogènes.
(4) Lire les *Cahiers de la retraite complémentaire* n° 2, p. 7 et n° 3, p. 7.
(5) Sociétés de services en ingénierie informatique.

— En bref



Centres de prévention Bien Vieillir Agirc-Arrco
Le nouveau logo

Les centres de prévention Bien Vieillir Agirc-Arrco ont adopté un nouveau logo et une nouvelle charte graphique, en début d'année. Dans l'esprit et les couleurs d'origine, la nouvelle signalétique des centres suggère le bien-être, l'activité, la vie et le mouvement.
Le logo générique représenté ici est utilisé uniquement par les fédérations.
Il sert de base aux déclinaisons régionales comportant chacune le nom de la région.
En 2013, 14 centres de prévention (et bientôt 17) proposent aux salariés et allocataires de l'Arrco et de l'Agirc, dès 50 ans, des bilans personnalisés réalisés selon une approche pluridisciplinaire, des conférences thématiques, des ateliers pratiques et des activités pour le mieux-être.

Eval'zheimer
Un film tourné au cœur des résidences

Le film « Vivre et travailler autrement en établissement » a été réalisé en partenariat avec la fondation Médéric Alzheimer, dans deux établissements médico-sociaux et sanitaires Agirc et Arrco (résidence du Parc à Pontault-Combault et résidence Tharreau à Cholet). En 6 mn 30 s, ce film balaye, à travers les témoignages de professionnels et la pertinence des scènes de vie filmées au cœur des résidences, les actions qui ont permis de donner du sens au quotidien des résidents :

- le passage d'une prise en charge médicale « classique » à un « accompagnement non médicamenteux, personnalisé et attentif de la personne » ;
- la conception et l'aménagement des espaces de vie, afin de tendre vers un accompagnement centré sur la personne et son bien-être et non plus sur la pathologie. Ainsi, recréer des ambiances familières a permis d'améliorer la convivialité. En modifiant les pratiques sociales, les résidents ont pu créer de nouveaux liens. Pour aider les résidents à se sentir comme chez eux, les espaces ont été mieux structurés.

L'évaluation de cette démarche, réalisée sur un mode scientifique, a permis de souligner l'importance d'une adéquation entre la pratique d'accompagnement et l'environnement physique dans lequel évoluent les résidents. Un bel exemple à suivre pour les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (Ehpad) candidats au changement en 2013…
Rappelons que le programme Eval'zheimer, mis en œuvre par la fondation Médéric Alzheimer et soutenu financièrement par l'Agirc et l'Arrco depuis son lancement en 2008, vise à combiner traitement non pharmacologique et prise en compte de l'environnement. ●



0,3 % C'est le taux de la contribution de solidarité pour l'autonomie qui s'applique aux allocations de retraite complémentaire servies à compter du 1er avril 2013.

1 857 euros par mois c'est le coût moyen en 2011 d'une place en résidence de retraite publique ou associative. En Île-de-France, il est de 2 242 €. Source : KPMG, février 2013.

Gouvernance —

Les statuts des groupes revisités

L'accord national interprofessionnel sur la modernisation du paritarisme et de son fonctionnement a conduit l'Instance de coordination AGIRC-ARRCO-CTIP à revisiter les statuts des groupes de protection sociale. De nouveaux statuts de référence doivent être adoptés par les groupes en 2013.

" L'ANI a pour but de fixer un socle commun de règles, en particulier sur le fonctionnement des conseils d'administration paritaires. "



L'accord national interprofessionnel (ANI) sur la modernisation du paritarisme et de son fonctionnement, signé le 17 février 2012[(1)], concerne les groupes paritaires de protection sociale à plus d'un titre :

• les groupes sont pilotés et contrôlés par une structure politique paritaire de tête, l'association sommitale, répondant à des règles statutaires propres, établies en particulier à la suite de l'accord du 8 juillet 2009[(2)] ;

• ils sont composés d'organismes de gestion nécessairement paritaires – les institutions de retraite complémentaire et les institutions de prévoyance.

DES RÈGLES COMMUNES

Composé de quatre titres (la gouvernance, l'efficacité du service, les compétences des mandataires, le financement du paritarisme de gestion), l'ANI a pour but de fixer un socle commun de règles, en particulier sur le fonctionnement des conseils d'administration paritaires. Il a été convenu d'appliquer ces règles à l'ensemble des textes statutaires existant au sein des fédérations et des groupes[(3)].

Les modifications des statuts de référence des associations sommitales de groupes ont été approuvées par les conseils d'administration de l'Agirc et de l'Arrco, en décembre 2012, ainsi que par le conseil d'administration du Ctip.

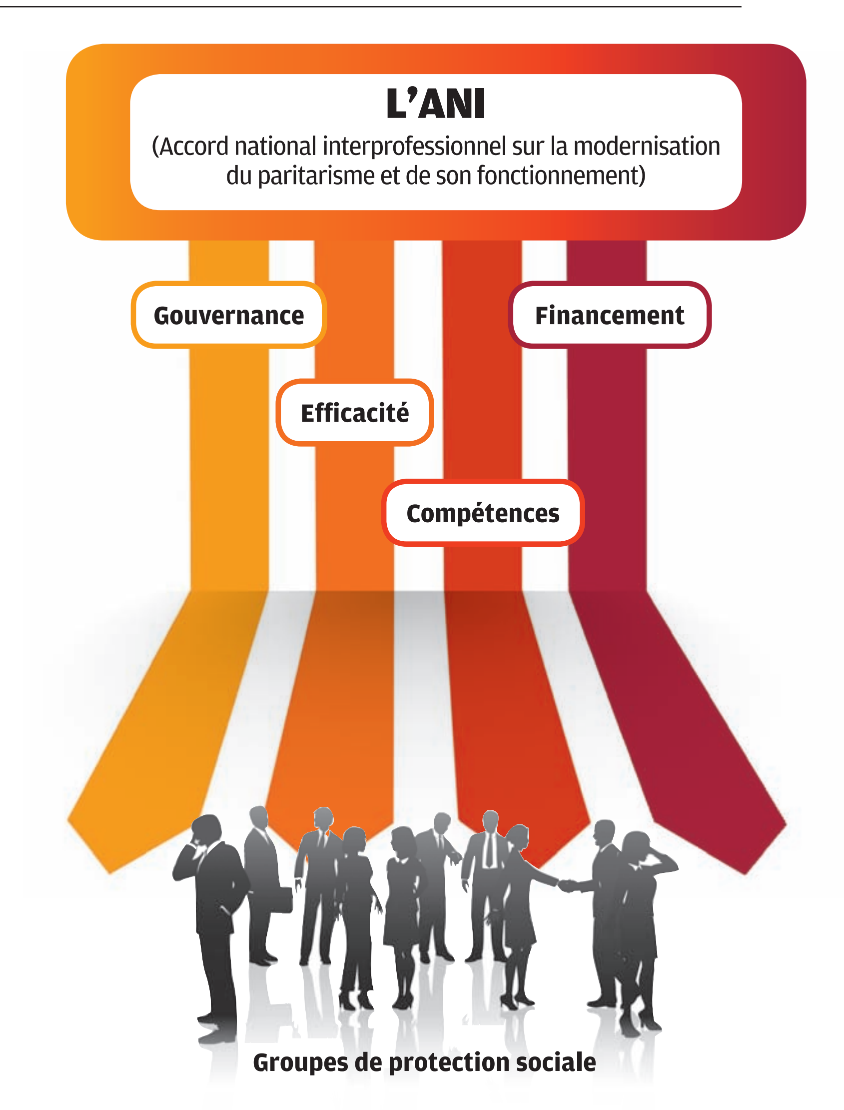
DE NOUVELLES RÈGLES DE GOUVERNANCE

Plusieurs règles visant le fonctionnement des instances ont été transposées et s'appliqueront lorsque les conseils d'administration des associations sommitales seront renouvelés : la limitation de la durée du mandat des administrateurs à un maximum de quatre ans (au lieu de six ans), les conditions d'âge[(4)] (ou d'activité professionnelle) pour la désignation des administrateurs ou encore l'objectif fixé aux organisations mandataires d'une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les désignations effectuées[(5)].

La mise en place d'un bureau auprès du conseil d'administration (jusque-là facultatif), la règle du vote à main levée ainsi que celle du secret des délibérations sont intégrées dans les nouveaux statuts et devront être mises en œuvre dans les groupes, après leur adoption par assemblée générale extraordinaire au cours de l'année 2013.

Les obligations que doivent respecter les administrateurs sont davantage affirmées : obligation de confidentialité à l'égard de toute personne ou organisme autre que l'organisation syndicale mandataire et obligation d'assiduité (trois absences injustifiées entraîneront un retrait du mandat par l'organisation mandataire). Quant aux présidences paritaires, elles sont tenues, dans leurs prises de parole publiques au nom du groupe, de s'exprimer dans le respect du paritarisme.

La formation sur un rythme annuel devient obligatoire, cette formation pouvant être



reçue, au titre du mandat d'administrateur d'association sommitale, de l'Agirc, de l'Arrco ou du Ctip.

La question, soulevée par l'ANI, des conflits d'intérêts éventuels dans le cadre de l'exercice des fonctions d'administrateur – au-delà de l'incompatibilité avec la qualité de salarié ou d'actionnaire d'un organisme lié à un groupe déjà prévue par les textes antérieurs – est traitée au travers des rôles des présidents et vice-présidents d'associations sommitales. Ces derniers peuvent être saisis par l'administrateur concerné ou se saisir de la question et proposer des modes de règlement appropriés (remplacement, abstention sur certains débats, etc).

Quant au remboursement des frais d'administrateurs, les statuts prévoient désormais que le conseil d'administration de l'association sommitale du groupe précise les règles de remboursement par référence aux dispositions de l'ANI. Les administrateurs chefs d'entreprise en activité peuvent obtenir le remboursement des pertes de revenu sur la base d'un forfait dont le montant est fixé par le conseil d'administration.

LES DISPOSITIONS LIÉES AU FONCTIONNEMENT ET À LA GESTION DU GROUPE

Plusieurs dispositions de l'ANI, directement liées au fonctionnement et à la gestion des groupes, ont fait l'objet d'une transposition *ad hoc* dans les statuts : l'obligation d'instituer un comité des nominations a été ajoutée à celle d'instaurer un comité de rémunérations, déjà effective. Ainsi, l'avis du comité des nominations est requis pour la désignation du directeur général et le bureau statue sur ses éléments de rémunération, sur proposition du comité des rémunérations.

L'une des particularités des groupes paritaires de protection sociale est la coexistence intrinsèque de plusieurs mandats d'administrateur au sein d'un même groupe (les administrateurs d'associations sommitales étant nécessairement issus des conseils des institutions). Ces différents mandats sont alors considérés comme un seul et unique mandat, au regard des règles de cumul. Concrètement, un membre du conseil d'administration de l'association sommitale également membre des conseils des institutions du même groupe est considéré comme détenant un seul mandat. En revanche, s'en distinguent les mandats exercés dans un autre groupe ou au sein des fédérations Agirc et Arrco.

À chaque renouvellement, le conseil d'administration de l'association sommitale du groupe devra confier à un organisme externe la réalisation d'un audit de mandature sur la période écoulée. Les modalités de cet exercice seront précisées par le règlement intérieur du groupe, sur la base d'orientations édictées par l'Instance de coordination AGIRC-ARRCO-CTIP. ●

(1) Lire les *Cahiers de la retraite complémentaire* n° 9, p. 12-13.
(2) Accord sur la gouvernance des groupes paritaires de protection sociale.
(3) Le Comité de pilotage Agirc-Arrco a traité des statuts des fédérations. Les travaux concernant les statuts des institutions de retraite complémentaire ont débuté fin 2012 et doivent conduire à une validation par les conseils d'administration de l'Agirc et de l'Arrco, avant la fin de l'année 2013. Pour les institutions de prévoyance, un groupe de travail a été réuni par le Ctip : ses recommandations, relatives aux conseils, ont été publiées en janvier 2013.
(4) La limite d'âge est fixée à 70 ans.
(5) La désignation constitue la seule modalité de nomination des administrateurs d'organismes paritaires de gestion en vertu de l'article 3 a) §1 de l'ANI du 17 février 2012.

Simplifications administratives —

Très attendue, la déclaration sociale nominative (DSN) qui traduit pour les entreprises une réelle avancée en matière de simplifications administratives, est entrée dans une phase concrète. Explications.

2013, année de concrétisation de la DSN

Depuis le 1er janvier 2013, la déclaration sociale nominative a officiellement démarré pour les entreprises qui le souhaitent et qui sont équipées d'un logiciel de paie particulier *(lire l'encadré)*. Pour soutenir cette mise en marche, 30 entreprises pilotes, choisies sur la base du volontariat, feront l'objet, entre avril et juin 2013, d'un accompagnement spécifique par les organismes de protection sociale. Puis, en juillet, une centaine d'entreprises « précurseurs », volontaires également, utiliseront la nouvelle déclaration sociale, afin de « roder » le dispositif... Au cours du second semestre 2013, un déploiement plus large sera recherché, *via* une campagne de communication ciblée, auprès de plusieurs milliers d'entreprises utilisatrices. « *Quelques milliers de déclarations sociales nominatives sont attendues d'ici à la fin 2013, tous organismes confondus* », explique Thierry Saint-Aubin, directeur de programme à la direction du Produit retraite Agirc-Arrco et secrétaire général du comité de normalisation des données sociales déclaratives et de leurs échanges. « *Les années 2013 et 2014 sont des années charnières. En 2014, des dizaines de milliers d'entreprises seront progressivement concernées et la Ducs Urssaf sera remplacée à son tour par la DSN.* »



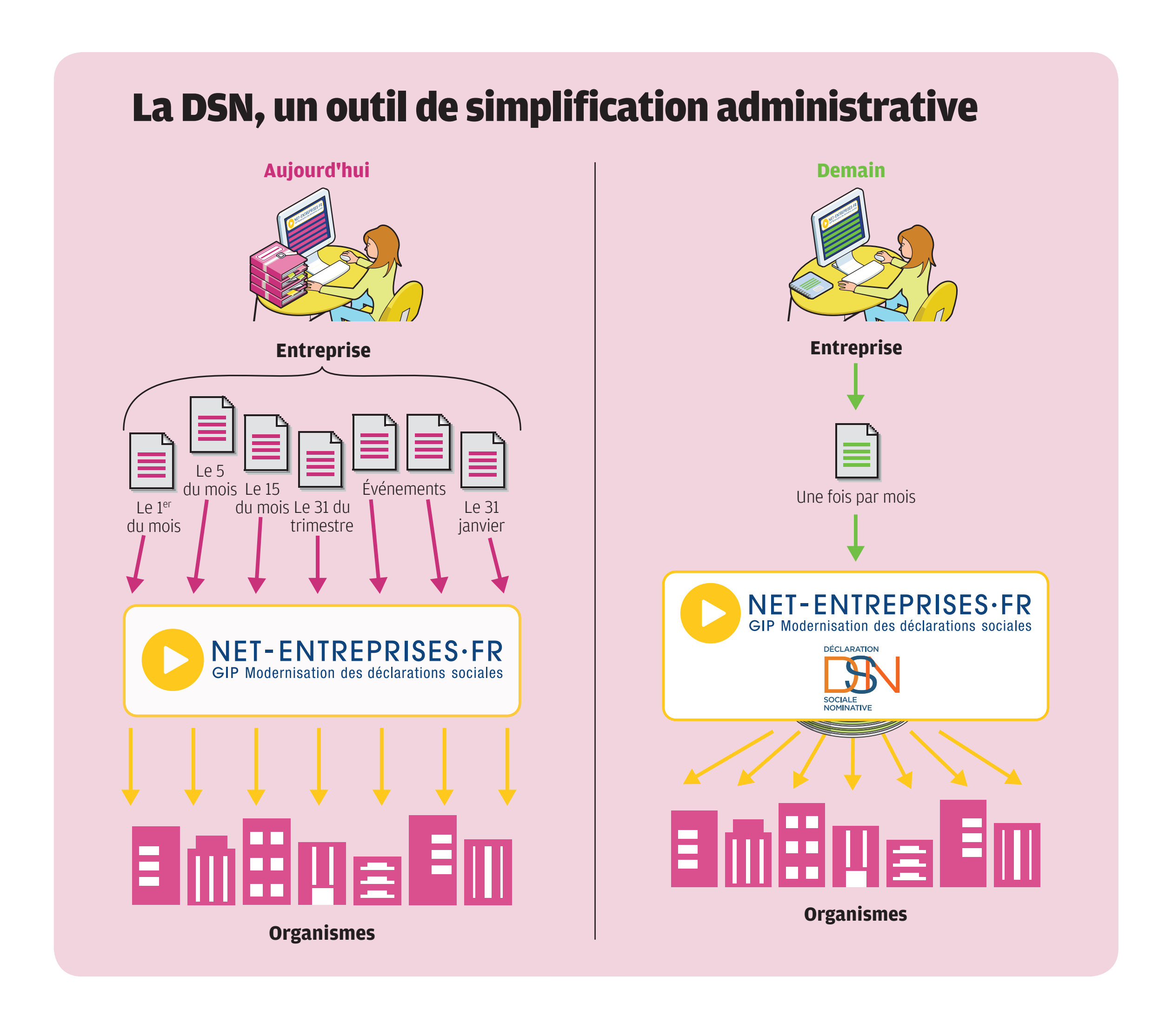
La généralisation (obligatoire) est attendue pour janvier 2016 avec, pour l'Agirc et l'Arrco, la disparition de la déclaration automatisée des données sociales unifiée (DADS-U) et de la déclaration unifiée de cotisations sociales (Ducs), au profit de la DSN.

Les déclarations concernées dès 2013

→ À l'ouverture du dispositif, la DSN émise par l'entreprise remplacera la déclaration mensuelle des mouvements de main-d'œuvre (DMMO) et l'enquête trimestrielle sur les mouvements de main-d'œuvre (EMMO), destinées à la Dares, ainsi que le formulaire de radiation des salariés adressé aux institutions de prévoyance, mutuelles et sociétés d'assurance. Trois mois après, dès que les données de rémunération collectées couvriront une période suffisante, la DSN remplacera l'attestation de salaire pour le versement des indemnités journalières maladie, maternité, paternité, envoyée à l'Assurance maladie ou à la MSA et, pour les CDD, l'attestation employeur destinée à Pôle emploi.

L'AGIRC ET L'ARRCO SE PRÉPARENT ACTIVEMENT

Au sein des régimes Agirc et Arrco, la mise en place de la DSN fait l'objet d'une réflexion approfondie depuis 2011. La direction du Produit retraite, la direction des Systèmes d'information et la direction des Affaires réglementaires et juridiques travaillent conjointement avec les groupes de protection sociale. « *Nous avons deux grands enjeux : orienter les travaux collectifs de la DSN au niveau national et identifier ses impacts sur notre organisation. Le passage à la DSN est un changement majeur ; nous*



parlons de 2 à 3 millions de DSN par mois. » Au niveau de la retraite complémentaire, la première phase de développement est achevée. « *Nous sommes prêts à recevoir les premiers flux de données* », indique Brigitte Briard, responsable du projet DSN. Une plate-forme DSN mixte, retraite et prévoyance, développée par le groupe Malakoff Médéric(1), les réceptionnera pour les transférer vers les groupes dont dépendent les entreprises. « *L'architecture de la plate-forme est commune, pour un souci d'économie et d'optimisation des ressources.* » En 2013, la plate-forme servira uniquement pour les institutions de prévoyance puis, en 2016, également pour la retraite complémentaire. Enfin, les groupes de protection sociale ont désigné un directeur de projet DSN qui devra, entre autres missions, faire le lien entre la retraite et la prévoyance et mettre en place les changements dans son groupe, à l'horizon 2016. « *La DSN a été adoptée par des pays comme la Belgique ou le Royaume-Uni. Nous avons donc déjà des exemples d'expériences réussies. À nous de faire de même* », conclut Thierry Saint-Aubin. ●

(1) Malakoff Médéric a créé, en 2007, la plate-forme DADS-U retraite complémentaire. Voir l'infographie parue dans *les Cahiers de la RC* n° 7, p. 24-25.

En savoir +

→ Consulter le site www.dsn-info.fr

Mise en place dans les groupes

→ Un premier séminaire sur la DSN – Agirc, Arrco et Ctip – s'est tenu au GIE Agirc-Arrco, le 20 février 2013. Organisé par la direction du Produit retraite et le centre de formation Agirc-Arrco, ce séminaire était destiné aux directeurs de projet DSN des groupes qui coordonnent, en lien avec les fédérations, l'ensemble des actions contribuant au succès de la mise en place de la DSN au sein des groupes.

Par ailleurs, un plan de communication destiné aux collaborateurs des groupes et aux administrateurs est en préparation. Il explique le principe de la nouvelle déclaration.

Ressources humaines informatiques —

L'informatique de la retraite complémentaire a engagé sa transformation avec le programme de convergence informatique. Une transformation qui nécessite aujourd'hui l'accompagnement des collaborateurs.
Le programme Itac (Informatique en transformation : accompagnement et compétences) entre dans sa phase opérationnelle. Objectif pour 2013 : faciliter l'appropriation des outils mis en place.

Itac : le pilotage collaboratif



Mise en place d'un système d'information retraite complémentaire unique, rapprochement des plates-formes informatiques, désimbrication retraite/prévoyance dans les systèmes d'information des groupes, moindre recours à la sous-traitance… Pour accompagner tous ces changements, les fédérations Agirc et Arrco ont lancé, en septembre 2011, un vaste programme de professionnalisation et de mobilisation de la filière informatique nommé Itac. Ses objectifs : donner aux informaticiens l'opportunité d'acquérir de nouvelles compétences, les accompagner à travers des parcours de carrière adaptés afin d'atteindre un haut niveau de performance collective.

Itac concerne bien sûr les informaticiens mais également les managers et les équipes RH, appelés à se perfectionner dans la gestion des carrières des collaborateurs. Comme le souligne Guy Brisson, responsable du pôle Accompagnement du changement et de la transformation des métiers, Itac *« doit permettre aux RH et aux managers de mieux piloter les compétences pour faciliter les mobilités, tout en emmenant les collaborateurs vers de nouveaux savoir-faire »*.

LES OUTILS DISPONIBLES

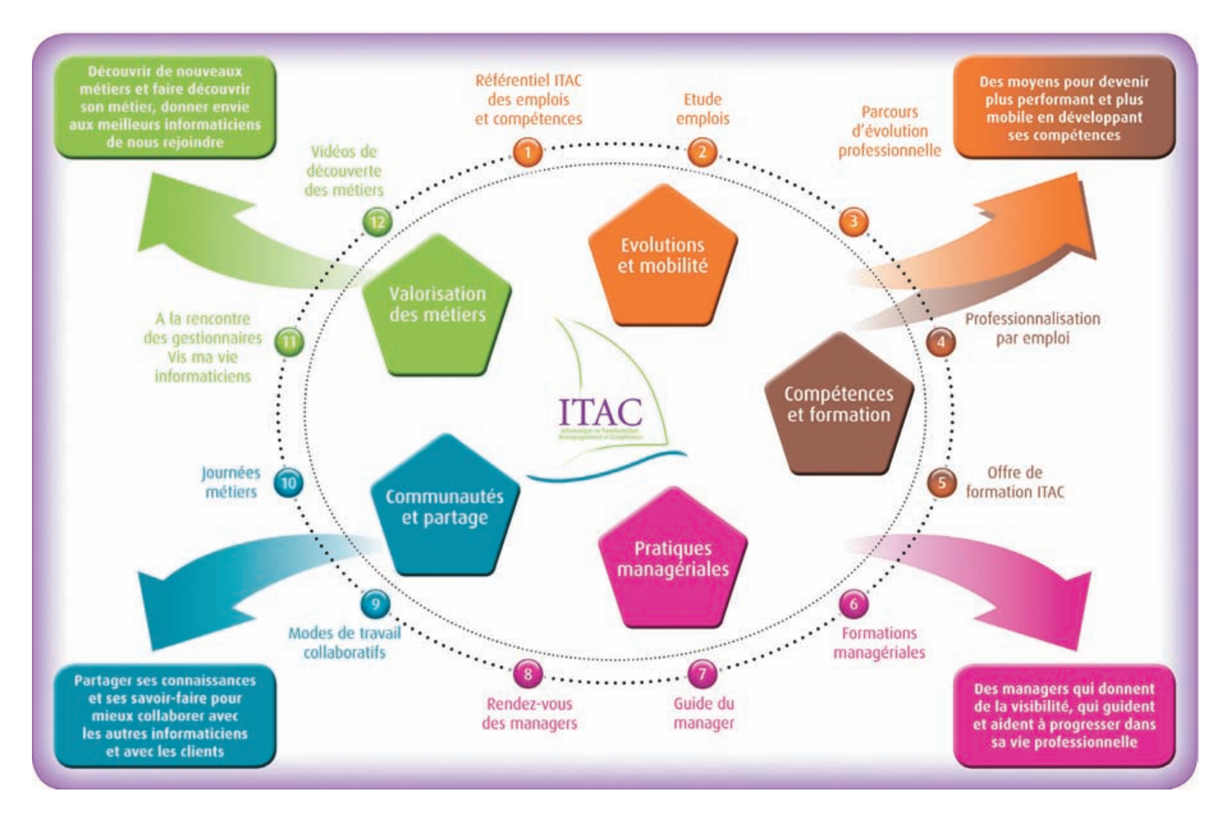
2012 a été l'année de la réalisation et du déploiement des nombreux outils dédiés aux informaticiens, aux managers et aux équipes RH : citons notamment *le référentiel Itac des métiers* qui concerne l'ensemble des métiers et emplois de l'informatique retraite complémentaire, les parcours de professionnalisation et de mobilité professionnelle, les offres de formation, *le guide du manager*, les modules d'échanges entre informaticiens et gestionnaires, les vidéos de présentation des métiers… *(voir schéma)*.

PARTAGER LES BONNES PRATIQUES

Afin de faciliter l'appropriation par les collaborateurs de ces outils, un réseau de relais Itac a été mis en place au sein des plates-formes et des groupes de protection sociale. Le relais est l'interlocuteur privilégié à la fois de sa direction générale, des collaborateurs informaticiens de sa structure et de l'équipe Itac des fédérations Agirc et Arrco. Il est ainsi une courroie de transmission entre les groupes, les plates-formes informatiques et le programme. C'est à lui d'évaluer la pertinence et la faisabilité des dispositifs et,

L'offre de services Itac

Les outils Itac s'adressent aux informaticiens mais aussi aux managers et aux équipes RH.



ensuite, de faire adhérer la structure au programme par l'intermédiaire de sa direction des ressources humaines.

Pour accompagner les relais dans leur mission, des feuilles de route ont été élaborées avec les entités informatiques et les directions des ressources humaines des groupes. Elles aident à mieux comprendre le contexte actuel de transformation, à partager et échanger sur les enjeux RH, et à identifier les projets en lien avec Itac. Le pilotage d'Itac au sein des structures est ainsi plus opérationnel.

Les mois qui viennent verront les entités informatiques se concerter davantage sur les politiques RH à mener auprès des informaticiens et accroître leur communication. ●

En savoir +

➔ Retrouvez l'actualité du programme Itac dans la lettre mensuelle *moSaïc* : *L'informatique RC au service des métiers.*



Témoignage
de Philippe Vivien, président du groupe de travail informatique Agirc

« Itac découle directement de l'une[1] des sept résolutions sur l'organisation et la gouvernance de l'informatique retraite complémentaire adoptées par le comité de pilotage Agirc et Arrco du 27 octobre 2010. Ce programme RH marque une volonté des instances politiques d'accompagner les transformations de la filière informatique Retraite complémentaire dans un contexte d'évolution du monde de la retraite, et notamment de la retraite complémentaire. La qualité de service est au cœur de nos préoccupations, c'est pourquoi il nous semble indispensable de renforcer les compétences de l'ensemble des collaborateurs pour qu'elles puissent répondre aux besoins de demain. »

(1) Résolution 7 : « La gestion des ressources humaines de la fonction système d'information-retraite complémentaire ». Les services Itac s'intègrent dans les grandes orientations prioritaires du schéma directeur du SI-RC décidées en décembre 2010 à travers l'orientation n° 7 « Conduire le changement auprès des informaticiens ».

Comprendre —

Le 13 mars 2013, les partenaires sociaux ont signé un accord paritaire qui doit permettre à court terme **d'améliorer la situation financière des régimes.** L'accord pose aussi les jalons d'une réflexion sur les orientations à prendre pour assurer la pérennité et l'autonomie des régimes sur le moyen et le long terme. Cet accord marque l'aboutissement d'un cycle de négociations mené selon un calendrier volontariste.

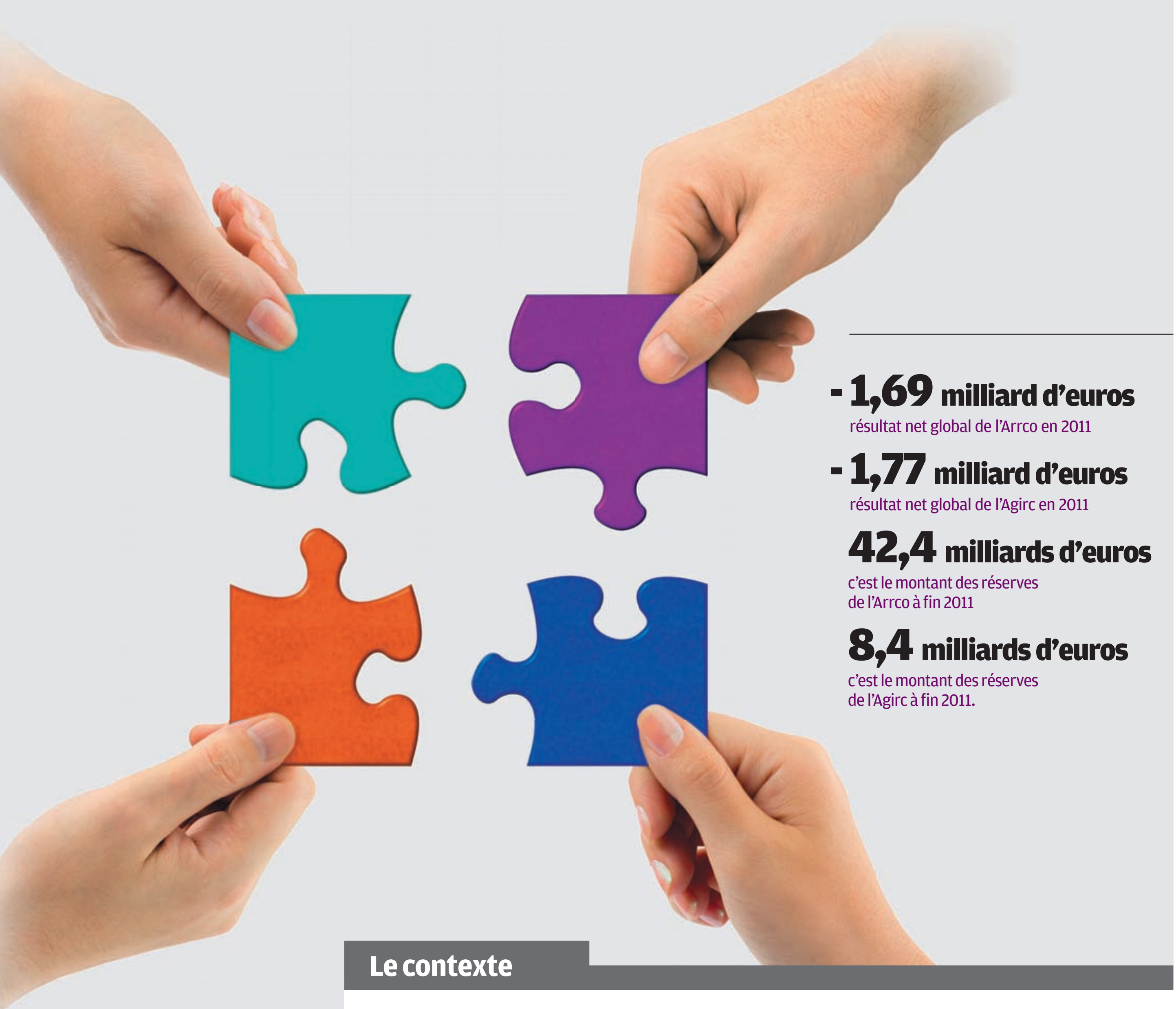
13 mars 2013

Un accord pour consolider les régimes

Les régimes de retraite complémentaire ont présenté, en juin dernier, leurs résultats financiers 2011, déficitaires pour l'Agirc et l'Arrco. Il était donc urgent pour les partenaires sociaux gestionnaires des régimes d'agir et de s'accorder sur les réponses à apporter.

Dans un contexte de crise financière et économique durable, les comptes font apparaître un résultat net global déficitaire pour les deux régimes : - 1,69 milliard d'euros pour l'Arrco et - 1,77 milliard d'euros pour l'Agirc. La hausse des ressources (+ 2,9 % pour les deux régimes) n'ayant pas permis de compenser l'augmentation des charges (+ 5,1 % pour l'Arrco, + 3,9 % pour l'Agirc) due au départ à la retraite des baby-boomers et à l'allongement de la durée de vie. Selon le scénario le plus pessimiste, et si aucune mesure n'était prise, le déficit des régimes atteindrait 10 milliards d'euros en 2017 et les réserves financières seraient épuisées en 2016 pour l'Agirc et en 2020 pour l'Arrco.

L'accord paritaire conclu le 13 mars 2013 permet de préserver les perspectives financières des régimes jusqu'en 2017, mais aussi de préparer un horizon plus lointain, en cohérence avec les évolutions prévisibles du régime de base. ●



- 1,69 milliard d'euros
résultat net global de l'Arrco en 2011

- 1,77 milliard d'euros
résultat net global de l'Agirc en 2011

42,4 milliards d'euros
c'est le montant des réserves de l'Arrco à fin 2011

8,4 milliards d'euros
c'est le montant des réserves de l'Agirc à fin 2011.

Le contexte

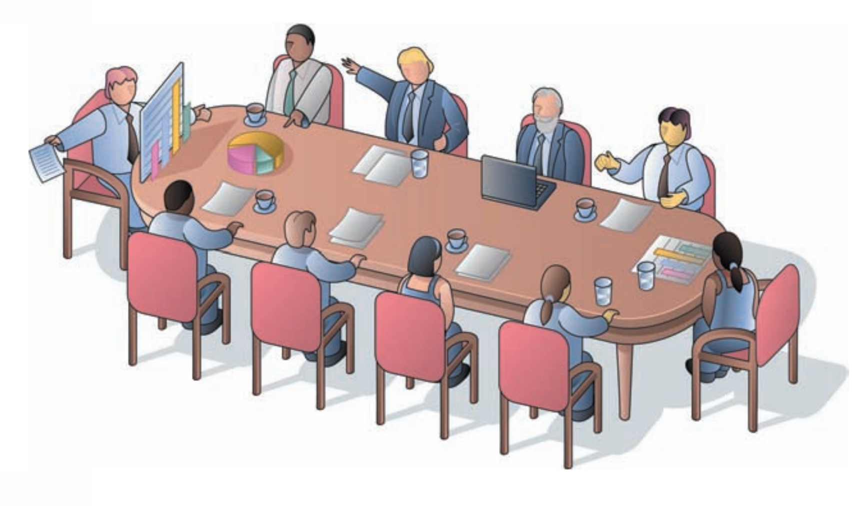
→ Une réforme annoncée des régimes de base
Le gouvernement s'est engagé à réformer les régimes de retraite de base en 2013. Il a pour cela demandé au Conseil d'orientation des retraites (Cor) la réalisation, entre septembre 2012 et début 2013, d'un état des lieux de notre système de retraite et de ses perspectives financières *(voir pages 16 à 19)*. La Commission pour l'avenir des retraites, mise en place le 27 février dernier, s'appuiera notamment sur les travaux du Cor et formulera, avant la fin du mois de juin, différentes pistes de réforme permettant de consolider le système de retraite par répartition, d'en renforcer la justice, l'équité et la lisibilité. Une concertation entre le gouvernement et les partenaires sociaux sera ensuite engagée.

→ Une nouvelle règle à respecter
Le Parlement français a définitivement adopté, le 22 novembre 2012, une « loi organique relative à la programmation et la gouvernance des finances publiques », traduction dans le droit français du Pacte budgétaire européen. Elle instaure notamment la « règle d'or » selon laquelle le déficit budgétaire structurel ne doit pas dépasser 0,5 % du PIB.
Les régimes complémentaires sont concernés *(voir interview page 15)*.

Comprendre —

Constatant, au regard des perspectives économiques et financières, que le retour à l'équilibre ne saurait être atteint sans nouvelles mesures d'ajustement des paramètres, les partenaires sociaux gestionnaires des régimes Agirc et Arrco ont décidé, en octobre dernier, **d'ouvrir un nouveau cycle de négociations.** Ce cycle a abouti, le 13 mars dernier, à la signature d'un nouvel accord paritaire.

Quatre mois de négociations pour



Les régimes complémentaires, gérés exclusivement par les partenaires sociaux, ont une contrainte d'équilibre sur une longue période. Ils ne peuvent vivre durablement en situation de déficit. Leur pilotage passe par la mise en place d'accords réguliers, négociés, qui permettent de fixer les grandes orientations, d'assurer l'équilibre des régimes et d'améliorer leur gestion.

Le dernier accord en vigueur, celui du 18 mars 2011, avait prévu dans son article 14 l'instauration de points d'étape : « *Chaque année, les organisations d'employeurs et de salariés représentatives sur le plan national interprofessionnel se rencontreront afin d'analyser l'évolution de la situation financière des régimes Agirc et Arrco.* » Un réexamen d'ensemble devait être réalisé fin 2015, au moment de l'expiration de l'accord.

UNE SITUATION FINANCIÈRE PRÉOCCUPANTE

En juin dernier, les partenaires sociaux, préoccupés par la situation financière des régimes, tirent le signal d'alarme. Ils se réunissent le 6 juillet et le 12 octobre, dans le cadre de l'article 14, pour faire le point sur la situation. Les déficits enregistrés par les régimes Agirc et Arrco en 2011 sont d'une ampleur encore jamais rencontrée même si la tendance, depuis une dizaine d'années, est à la baisse des résultats[1]. La crise économique et financière a accéléré la dégradation des comptes : la flambée du chômage limite les rentrées de cotisations alors que, dans le même temps, l'espérance de vie augmente, de nombreux baby-boomers partent à la retraite et que les départs dans le cadre des « carrières longues » entraînent de nouvelles augmentations des charges.

Dans ce contexte, les réserves financières des régimes diminuent plus vite que prévu. Selon les scénarios envisagés, et si aucune

un accord

mesure n'était prise, ces réserves seraient épuisées dès 2016 ou 2018 pour l'Agirc, et en 2020 ou 2022 pour l'Arrco.

SAUVER LES RÉGIMES

Forts de ces constats, les partenaires sociaux décident, en novembre, d'entamer un nouveau cycle de négociations pour prendre des mesures permettant d'assurer l'avenir des retraites complémentaires. Ces négociations s'inscrivent dans un contexte de forte contrainte de retour à l'équilibre des finances publiques d'ici à 2017 *(voir interview)*.

Le 13 mars, après six séances de négociations menées de décembre 2012 à mars 2013, ils s'entendent sur un accord national interprofessionnel sur les retraites complémentaires *(voir pages 20-21 et lire l'encart joint à ce numéro)*. Ce nouvel accord est signé par les organisations patronales (Medef, CGPME et UPA) et trois organisations syndicales (CFDT, CFTC et CGT-FO). Il devrait permettre aux deux régimes d'économiser un peu plus de 3 milliards d'euros d'ici à 2017. Les mesures adoptées permettent en effet de générer des ressources nouvelles, de freiner les hausses des charges et de maintenir les réserves à un niveau acceptable. ●

(1) Le plus fort déficit de l'Agirc dans les années 1990 a été de - 509 millions d'euros en 1994. Avec la crise économique, la dégradation des résultats s'accélère à partir de 2009 : le régime connaît alors un déficit de - 587 millions d'euros en 2009 et de - 709 millions d'euros en 2010. À noter que pour l'Arrco, les derniers déficits enregistrés, en 1995 et 1996, sont de l'ordre de 150 millions d'euros.

Réforme des retraites

Le diagnostic du Cor

→ Une grande conférence sociale réunissant le patronat et les syndicats autour du gouvernement s'est tenue les 9 et 10 juillet 2012. L'une des tables rondes avait pour thème « Assurer l'avenir des retraites et de notre protection sociale ». À l'issue de cette conférence, le gouvernement a demandé au Conseil d'orientation des retraites (Cor) d'établir un diagnostic. Le Cor a donc publié les deux rapports suivants :

• **le 11e rapport :** « Retraites : perspectives 2020, 2040 et 2060 » *(voir pages 16-19)* ;

• **le 12e rapport :** « Retraites : un état des lieux du système français », publié en janvier 2013, qui rappelle les principales caractéristiques du système de retraite français et s'interroge sur son adéquation avec les objectifs qui lui sont assignés par la loi : maintien d'un niveau de vie satisfaisant des retraités, lisibilité, transparence, équité intergénérationnelle, pérennité financière, réduction des écarts de pension entre hommes et femmes...

Pour en savoir + : www.cor-retraites.fr

Questions à

Pierre Chaperon, directeur de cabinet du GIE Agirc-Arrco

« La loi organique renforce les contraintes pesant sur les régimes »



De quelle manière les régimes Agirc et Arrco contribuent-ils à l'équilibre des comptes publics ?

P. C. : Il faut savoir qu'au sens de la comptabilité nationale, les administrations de Sécurité sociale (Asso) regroupent les régimes obligatoires de base, le fonds de réserve pour les retraites (FRR), la Cades(1) , les régimes complémentaires et l'Unédic. C'est sur ce périmètre qu'est calculé le solde structurel qui constitue l'indicateur de gestion des finances publiques d'un gouvernement. Pendant de nombreuses années, les régimes complémentaires ont été des contributeurs positifs à ce solde. La situation s'est inversée. La crise de la dette contraint par ailleurs les États membres de l'Union européenne, et la France en particulier, à des mesures de redressement des comptes publics.

Quel est l'impact de la loi organique du 17 décembre 2012(2) pour les régimes complémentaires ?

P. C. : Cette loi renforce les sujétions pesant sur les régimes Agirc et Arrco dans le cadre du retour à l'équilibre des finances publiques. Elle permet aux pouvoirs publics de prendre, le cas échéant, les dispositions qui pourraient s'avérer nécessaires en termes de dépenses ou de ressources. C'est une sorte d'épée de Damoclès qui confère aux régimes une obligation de résultats. ●

(1) Caisse d'amortissement de la dette sociale.
(2) Loi organique n° 2012-1403 du 17 décembre 2012 (JO du 18 décembre 2012).

Comprendre —

La direction technique Agirc et Arrco a participé au nouvel exercice de projection du Cor sur les **perspectives financières des régimes de retraite à l'horizon 2020, 2040 et 2060** (voir le 11e rapport), entrepris à la suite de la conférence sociale des 9 et 10 juillet. Les précédentes projections avaient été réalisées en avril 2010.

Les scénarios du Cor comme base de travail

Depuis le précédent rapport paru en avril 2010, des évolutions de nature réglementaire, démographique et économique sont intervenues. Les principaux changements réglementaires sont la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites[1], l'accord du 18 mars 2011 concernant les régimes Agirc et Arrco[2] et le décret du 2 juillet 2012 élargissant le dispositif « carrières longues »[3]. Par ailleurs, du fait du contexte économique dégradé, les hypothèses économiques, notamment de court terme, ont dû être revues.

LE CADRE RÉGLEMENTAIRE

Les projections présentées dans le onzième rapport ont été réalisées selon la législation et les accords paritaires en vigueur au moment de l'établissement des calculs :

• les âges d'ouverture des droits à la retraite et d'annulation de la décote sont progressivement relevés de deux ans et portés respectivement à 62 ans et 67 ans à partir de la génération 1955 ;

• la durée d'assurance requise pour une retraite à taux plein[4] augmente progressivement de 163 trimestres pour la génération 1951 à 167 trimestres pour la génération 1958 et au-delà.

Les dispositions du décret du 2 juillet 2012 ont également été prises en compte dans les projections Agirc et Arrco.

• les projections concernant les régimes complémentaires Agirc et Arrco ont été réalisées selon les principes résultant de l'accord du 18 mars 2011.

LES HYPOTHÈSES RETENUES

Pour les régimes complémentaires, deux hypothèses d'évolution du rendement[5] ont été envisagées : rendement décroissant et rendement constant. À rendement décroissant, les valeurs de points sont revalorisées comme les prix, et les salaires de référence comme le salaire moyen Agirc-Arrco. À rendement constant, les dispositions de l'accord du 18 mars 2011 sont prolongées : les valeurs de points et les salaires de référence sont revalorisés en tenant compte de l'évolution du salaire moyen Agirc-Arrco moins 1,5 %, sans que cette revalorisation puisse être inférieure à l'évolution moyenne des prix hors tabac.

Les hypothèses démographiques correspondent aux hypothèses du scénario central des dernières projections de population de l'Insee d'octobre 2010, c'est-à-dire un taux de fécondité de 1,95 enfant par femme, un solde migratoire de + 100 000 personnes par an et des gains d'espérance de vie d'environ un trimestre

Synthèse de l'évolution de la durée d'assurance et du calendrier des âges légaux de retraite

GÉNÉRATION	DURÉE D'ASSURANCE*	ÂGE D'OUVERTURE DES DROITS	ÂGE D'ANNULATION DE LA DÉCOTE
1948	160	60	65
1949	161	60	65
1950	162	60	65
1951 – 1er semestre	163	60	65
1951 – 2e semestre	163	60 ans et 4 mois	65 ans et 4 mois
1952	164	60 ans et 9 mois	65 ans et 9 mois
1953	165	61 ans et 2 mois	66 ans et 2 mois
1954	165	61 ans et 7 mois	66 ans et 7 mois
1955	166	62 ans	67 ans
1956	166	62 ans	67 ans
1957	166	62 ans	67 ans
1958 et suivantes	167	62 ans	67 ans

* Les durées d'assurance des générations antérieures à 1956 ont été définies par décret. Pour les générations 1957 et suivantes, les durées ont été établies par le Cor sur la base des projections d'espérance de vie de l'Insee.



tous les deux ans à 60 ans. Les nouvelles projections de population active tiennent par ailleurs compte des effets de la réforme des retraites de 2010.

Enfin, les hypothèses économiques correspondent à trois scénarios élaborés par la direction générale du Trésor (scénarios A, B et C). Comparativement aux projections du Cor réalisées en 2010, deux variantes complémentaires plus contrastées (A' et C') ont été présentées. Les variantes se distinguent des scénarios par les hypothèses de long terme en matière de taux de chômage et de croissance annuelle de la productivité du travail (respectivement 1,8 % et 4,5 % pour le scénario A ; 1,5 % et 4,5 % pour le scénario B ; 1,3 % et 7,0 % pour le scénario C ; 2,0 % et 4,5 % pour le scénario A' et 1,0 % et 7,0 % pour le scénario C'). Jusqu'en 2017, ils ont une trajectoire commune qui correspond aux prévisions économiques telles que présentées dans le projet de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS) pour 2013. Sur le moyen terme, le rythme de raccordement aux hypothèses de long terme diffère selon ces scénarios. Par exemple, le taux de chômage de 4,5 % est atteint en 2031 dans le scénario B et en 2027 dans le scénario A (*voir graphiques ci-contre*). >>>

Évolutions des hypothèses de long terme retenues pour les projections du Cor en 2012

(avec une comparaison avec le scénario B retenu pour les projections du Cor en 2010)

Croissance annuelle du salaire moyen par tête (termes réels)

2,50 %
2,00 %
1,50 %
1,00 %
0,50 %
0,00 %
2011 2013 2015 2017 2019 2021 2023 2025 2027 2029 2031 2033 2035 2037 2039 2040

Variante A' - Cor 2012
Scénario A - Cor 2012
Scénario B - Cor 2012
Scénario C - Cor 2012
Variante C' - Cor 2012
Scénario B - Cor 2010

Taux de chômage*

10,00 %
9,00 %
8,00 %
7,00 %
6,00 %
5,00 %
4,00 %
2011 2013 2015 2017 2019 2021 2023 2025 2027 2029 2031 2033 2035 2037 2039 2040

Scénario A - Cor 2012
Scénario B - Cor 2012
Scénario C - Cor 2012
Scénario B - Cor 2010

* Les hypothèses de taux de chômage sont indentiques entre le scénario A (resp. C) et la variante A' (resp. C')

Les scénarios du Cor comme base de travail

>>>

FOCUS SUR LE RAPPORT DÉMOGRAPHIQUE

Le rapport démographique (nombre de cotisants/nombre de retraités) continue à baisser sur la période de projection. Les difficultés financières des régimes de retraite tiennent en grande partie à l'évolution démographique : on comptait trois cotisants pour financer la retraite d'un allocataire à l'Arrco et à l'Agirc dans les années 1980 ; on n'en compte plus qu'un et demi actuellement et ce rapport devrait tendre vers un en fin de période de projection. Cependant, la réforme, en reculant l'âge moyen de départ en retraite, a amorti cette diminution *(voir graphique ci-dessous)*.

LES RÉSULTATS FINANCIERS AGIRC ET ARRCO SELON LES PROJECTIONS

Les soldes techniques des régimes Agirc et Arrco sont publiés en annexe 2 du 11e rapport du Cor (tableau 7), pour les trois scénarios économiques et les deux variantes.

Ces soldes techniques ne sont pas les mêmes que les « soldes techniques après transferts » présentés habituellement par les régimes Agirc et Arrco[6]. Ils sont également différents des soldes présentés dans les exercices précédents du Cor, le cadre comptable ayant été modifié, passant de celui des Comptes de la protection sociale à celui des Comptes de la Sécurité sociale. Néanmoins, les évolutions sont comparables et peuvent donner lieu aux mêmes analyses.

Les projections étant réalisées à réglementation constante, ce sont les différences entre les scénarios économiques qui expliquent les différences de résultats.

Soldes Arrco et Agirc à rendement décroissant

Sous l'hypothèse de rendement décroissant (à compter de 2016), les évolutions de soldes reflètent la hiérarchie des scénarios économiques : les écarts proviennent des différences de cotisations entre les scénarios, les charges étant semblables quel que soit le scénario ou la variante.

En effet, l'acquisition des droits futurs, qui dépend de l'écart relatif entre l'évolution des salaires et le prix d'achat du point (salaire de référence), est la même quel que soit le scénario économique ; le salaire de référence augmentant comme le salaire moyen. Les charges projetées en points sont donc les mêmes.

Et comme la valeur du point évolue aussi de la même façon dans tous les scénarios (puisqu'elle augmente comme les prix et que les prix sont les mêmes quel que soit le scénario), les charges en euros sont également équivalentes.

Plus les hypothèses d'évolution de gains de pouvoir d'achat des salaires sont favorables (scénario A et variante A'), plus les ressources sont élevées, ce qui améliore les résultats des régimes.

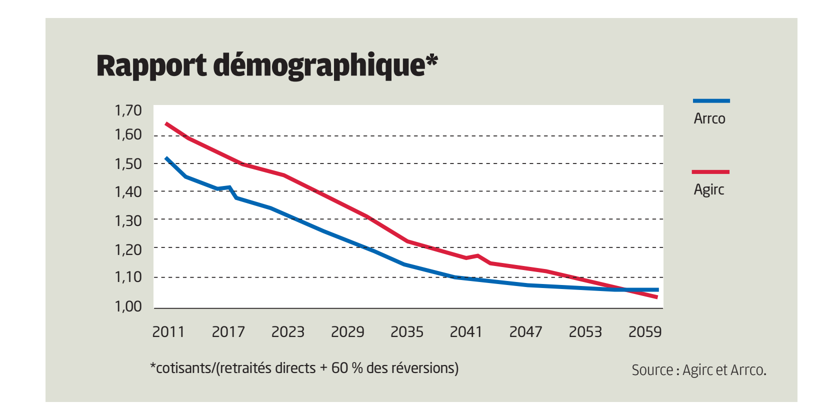
Dans le scénario central du Cor (scénario B), le résultat de l'Arrco devient positif en fin de période, après 2050. Celui de l'Agirc devient positif avant 2030 *(voir graphiques page ci-contre)*.

Soldes Arrco et Agirc à rendement constant

Sous l'hypothèse de rendement constant, reconduisant les dispositions prévues par l'accord paritaire du 18 mars 2011, les résultats sont plus complexes à interpréter. Ils reflètent moins clairement la hiérarchie des scénarios de ressources en raison de conséquences contradictoires de l'évolution des paramètres sur la projection des charges. En effet, la valeur du point et le salaire de référence augmentent comme le maximum entre les prix et le salaire moyen moins 1,5 point.

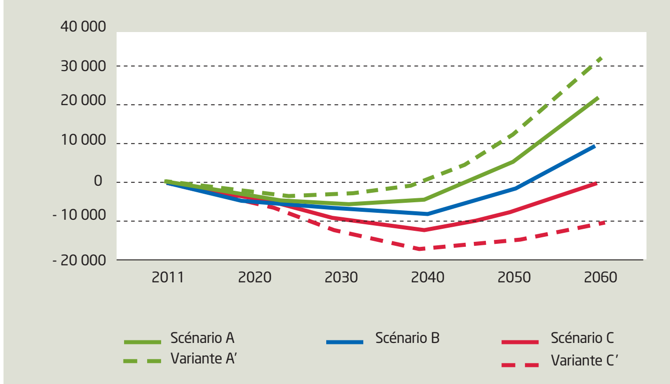
Dans le scénario A et la variante A', plus dynamiques, la valeur du point évolue plus que l'inflation, donc les charges en euros sont plus élevées. C'est pourquoi les gains de ressources générés par des scénarios plus dynamiques peuvent être compensés par des charges plus élevées du fait de la valeur du point. Les soldes dans les scénarios A et A' sont légèrement inférieurs aux soldes du scénario B pour l'Arrco, ce qui peut paraître paradoxal.

À rendement constant, les soldes de l'Arrco restent négatifs sur toute la période. Ils s'améliorent toutefois après 2040 dans le scénario central, le scénario A et la variante A'.

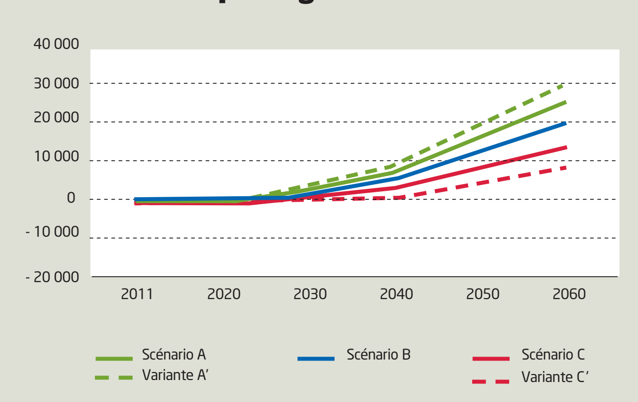




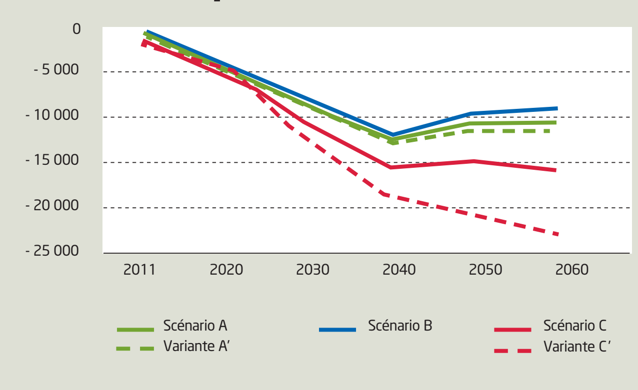
Soldes techniques Arrco – rendement décroissant



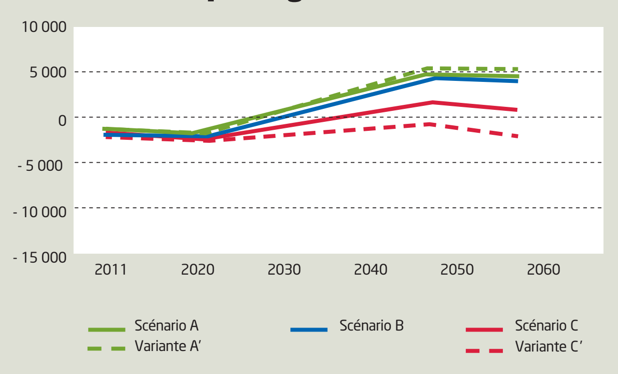
Soldes techniques Agirc – rendement décroissant



Soldes techniques Arrco – rendement constant



Soldes techniques Agirc – rendement constant



Côté Agirc, les soldes sont positifs à partir de 2030 dans ces mêmes scénarios.
Dans les scénarios moins dynamiques, les charges en euros sont plus faibles mais les ressources aussi. Les soldes sont donc logiquement plus faibles *(voir graphiques ci-dessus).* ●

(1) Lire les *Cahiers de la Retraite Complémentaire* n° 2, p. 14 à 21.
(2) Lire les *Cahiers de la Retraite Complémentaire* n° 4, p. 14 à 21.
(3) Décret publié au *Journal officiel* du 3 juillet 2012. Lire les *Cahiers de la Retraite Complémentaire* n° 9, p. 26-27.
(4) Le principe de la progression de la durée d'assurance requise pour bénéficier d'une retraite à taux plein a été instauré par la réforme Fillon de 2003.
(5) Le rendement des régimes se définit comme le rapport entre la valeur de service du point de retraite et le prix d'achat d'un point (salaire de référence) augmenté du taux d'appel des cotisations.
(6) Les soldes du Cor sont définis hors prélèvements de gestion et d'action sociale, donc moins dégradés que les soldes techniques après transferts, mais ils comprennent les interventions sociales (prestations sociales).

Comprendre —

L'accord du 13 mars 2013 associe des mesures techniques et de trésorerie destinées à produire un impact rapide à des engagements et orientations de plus long terme. Revue de détail.

L'accord du 13 mars 2013 : réagir et prévenir

Face aux perspectives déficitaires des opérations de l'Agirc et de l'Arrco résultant de la crise économique, les partenaires sociaux, par l'accord du 13 mars 2013, ont pris des mesures techniques et de trésorerie « conservatoires » concourant à réduire sensiblement les déficits et à maintenir les réserves à un niveau acceptable. Ils sont convenus de se rencontrer chaque année afin d'analyser la situation, les perspectives financières actualisées des régimes et l'impact des mesures prises. Ils ont enfin décidé d'engager des réflexions sur les orientations à prendre pour le moyen-long terme, afin d'assurer la pérennité des opérations des régimes.

ENGAGER UN REDRESSEMENT RAPIDE

Les perspectives initiales avaient été établies dans le cadre réglementaire résultant de l'accord de 2011[1] et dans une variante économique d'accroissement de la masse salariale des cotisants intermédiaire entre l'hypothèse gouvernementale (hypothèse « haute ») et une prolongation de l'hypothèse de court terme de l'Union européenne (hypothèse « basse »). Elles montraient :

- pour l'Agirc, un déficit annuel prévisionnel de court terme d'environ 2 milliards d'euros et un épuisement des placements en réserve en 2017 ;
- pour l'Arrco, un déficit annuel prévisionnel de court terme se creusant continûment (de 2 milliards d'euros en 2011 à 7,9 milliards d'euros en 2020) et un épuisement des placements en réserve en 2020 ;
- pour l'ensemble Agirc-Arrco un déficit technique (après transfert d'AGFF) en constante dégradation et un épuisement des placements en 2019.

Les premières mesures prises par les partenaires sociaux le 13 mars 2013 ont donc été des mesures « conservatoires », afin de redresser rapidement les comptes des régimes. Elles atténuent les déficits futurs, repoussent les échéances et donnent ainsi plus de temps pour la réflexion de long terme.

LE VOLET TECHNIQUE DES MESURES « CONSERVATOIRES »

Ces mesures, décidées pour 2013, 2014 et 2015 consistent, d'une part, à freiner pendant trois ans la progression des prestations en revalorisant les allocations moins que les prix tout en maintenant constant le rendement[2] (art. 4 et 5) et, d'autre part, à augmenter les ressources par une hausse des taux de cotisation contractuels (art. 1).

Au 1er avril 2013, la valeur de service du point est revalorisée de + 0,5 % à l'Agirc et de + 0,8 % à l'Arrco. Ces taux de revalorisation conduisent à des augmentations de point en moyenne annuelle de + 0,95 % à l'Agirc et de + 1,17 % à l'Arrco, donc inférieures à la prévision d'inflation gouvernementale pour 2013 égale à 1,75 %, revue à 1,2 %.

L'accord prévoit également qu'en 2014 et 2015, la valeur de service du point des régimes Agirc et Arrco évoluera en fonction de l'évolution moyenne des prix hors tabac, moins un point, sans pouvoir diminuer en valeur absolue.

Le rendement des régimes étant maintenu constant de 2013 à 2015, et le taux d'appel n'augmentant pas, les salaires de référence évoluent comme les valeurs de point ces trois années. Ils augmentent donc en 2013 de + 0,95 % à l'Agirc et de + 1,17 % à l'Arrco. En 2014 et 2015, ils évolueront en fonction du taux d'inflation moins un point, sans pouvoir baisser en valeur absolue.

Il est à noter que la sous-indexation des valeurs de point par rapport aux prix conduit mécaniquement à un moindre renchérissement du prix d'achat du point, et par conséquent à un meilleur niveau d'acquisition de droits à taux de cotisation contractuel inchangé.

L'augmentation de taux contractuel à l'Agirc et à l'Arrco sera de 0,1 point en 2014 et 2015.

Les taux de cotisation contractuels seront donc les suivants :

- Agirc : 16,34 % en 2014 et 16,44 % à compter de 2015 ;
- Arrco (taux contractuel obligatoire) :
  - en tranche 1 : 6,1 % en 2014 et 6,2 % en 2015 ;
  - en tranche 2 : 16,10 % en 2014 et 16,20 % en 2015.

Du fait de ces augmentations de taux contractuels, les actifs vont donc acquérir des droits supplémentaires.

LE VOLET TRÉSORERIE DES MESURES « CONSERVATOIRES »

Ces mesures augmentent les placements des régimes sans avoir d'incidence sur les résultats techniques.

La mensualisation des cotisations (art. 2), prévue à compter du 1er janvier 2016 pour les entreprises de plus de 9 salariés qui versent mensuellement leurs cotisations aux Urssaf, a pour conséquence de diminuer les fonds en trésorerie de deux mois de cotisations et d'augmenter symétriquement les placements des régimes.

Par ailleurs, aux termes de l'accord (art. 3), des éléments sont affectés aux réserves techniques au 31 décembre 2012. Il s'agit de :

- la part des réserves d'action sociale qui

Le bilan financier en 2017 de l'accord du 13 mars 2013

Montants en Md€	**Agirc**			**Arrco**			**Agirc + Arrco**		
SITUATION AVANT ACCORD	Résultat technique	Placements		Résultat technique	Placements		Résultat technique	Placements	
		Montants	% des allocations		Montants	% des allocations		Montants	% des allocations
	- 2,142	**- 1,596**	**- 6 %**	**- 6,484**	**23,006**	**44 %**	**- 8,626**	**21,410**	**27 %**
Impact des mesures conservatoires	Impacts sur résultat technique	Impacts sur placements		Impacts sur résultat technique	Impacts sur placements		Impacts sur résultat technique	Impacts sur placements	
Sous-indexation des allocations à rendement constant	0,651	2,607		1,390	5,421		2,041	8,027	
Augmentation du taux contractuel des cotisations	0,219	0,721		0,873	2,882		1,092	3,603	
Écrêtement des réserves de gestion et d'action sociale	0	0,644		0	1,007		0	1,651	
Mensualisation des cotisations	0	3,615		0	7,239		0	10,854	
Total	**0,869**	**7,586**		**2,263**	**16,549**		**3,133**	**24,135**	
SITUATION APRÈS ACCORD	Résultat technique	Placements		Résultat technique	Placements		Résultat technique	Placements	
		Montants	% des allocations		Montants	% des allocations		Montants	% des allocations
	- 1,273	**5,990**	**24 %**	**- 4,220**	**39,555**	**77 %**	**- 5,493**	**45,545**	**60 %**

→ **Le tableau ci-contre** dresse le bilan financier de l'accord en 2017, date de l'engagement gouvernemental de retour à l'équilibre des finances publiques. On constate que les réserves qui se seraient établies à 27 % d'une année de prestations sans mesure nouvelle, se situent à 60 % compte tenu des mesures prises.

excède 9 mois de dépenses d'action sociale effectuées en 2012 ;

• la part des réserves de gestion qui excède 6 mois de dépenses de gestion effectuées en 2012.

Dans ce cadre, un montant équivalent à trois mois de dépenses de gestion est affecté au fonds d'intervention Agirc-Arrco (FIAA) qui finance notamment les dépenses liées au déploiement de l'Usine Retraite.

LES ORIENTATIONS DE MOYEN-LONG TERME

Aux termes de l'accord, les mesures à prendre pour le moyen-long terme ne sont pas dissociables des mesures « conservatoires ».

Les partenaires sociaux ont décidé *« d'engager, d'ici au deuxième semestre 2015, des négociations tripartites avec l'État et l'Unédic sur la prise en charge des droits relatifs aux chômeurs pour la part des droits qui leur sont ouverts sans contrepartie financière »*.

Selon la réglementation actuelle, les droits à retraite au titre des périodes de chômage indemnisées sont intégralement validés par l'Agirc et l'Arrco, alors que les régimes reçoivent, en contrepartie de cette validation à 100 %, des contributions ne correspondant qu'à un peu plus de 50 % des cotisations des chômeurs s'ils étaient restés dans leur emploi.

Dès 2013, un groupe de travail paritaire est créé pour étudier les possibilités d'évolution des régimes (art. 8), et notamment :

• la poursuite de la rationalisation des coûts de gestion des institutions en examinant :

– le modèle de délégation de gestion opérée au sein des groupes de protection sociale pour le compte des fédérations Agirc et Arrco ;

– une rationalisation des structures, et en particulier la mise en œuvre d'un schéma cible pour la poursuite des regroupements des groupes de protection sociale ;

• les moyens à mettre en œuvre pour permettre une identification précise des caractéristiques des populations d'allocataires relevant des régimes en vue de cibler les mesures lorsque c'est nécessaire ;

• l'évolution des paramètres de la réversion (taux, âge, proratisation en fonction de la durée du mariage …) ;

• les conditions de l'extension de la cotisation AGFF à la tranche C.

Le groupe de travail rendra ses conclusions fin 2013.

Un groupe de travail sera constitué en 2014 (art. 9) visant la consolidation des régimes ; il formulera ses propositions fin 2014.

Ce groupe a pour objet de :

• définir les modalités de mise en œuvre de la convergence des paramètres de gestion des deux régimes ;

• proposer un dispositif de pilotage sur le long terme, fondé sur des rendez-vous périodiques et l'examen d'indicateurs pertinents (un objectif de réserves, lien avec la croissance et le taux de rendement) ;

• examiner l'incidence des mesures structurelles prises dans le cadre de la réforme des régimes de base et, le cas échéant, les conditions de leur transposition dans les régimes complémentaires ;

• identifier, si nécessaire, les évolutions complémentaires possibles des paramètres propres aux régimes de retraite complémentaire, pour permettre un équilibre durable.

Enfin, l'accord prévoit des rencontres annuelles entre les partenaires sociaux, afin d'analyser la situation financière, le suivi d'impact des mesures prises et les nouvelles projections financières des régimes sur des bases actualisées. ●

(1) À rendement constant : allocations et salaires de référence étaient revalorisés comme les prix.

(2) Valeur de point / salaire de référence augmenté du taux d'appel des cotisations.



Parcours —

Ce sont tous les deux des hommes de chiffres. L'un, Philippe Bonneaud (Unic), était directeur financier. L'autre, Jean-Louis Deroussen (CFTC), a été professeur de mathématiques durant 10 ans. Pourtant, malgré la situation financière délicate des régimes, ils se méfient de la dictature des chiffres et mettent l'humain en avant.

L'humain avant



Philippe Bonneaud (Unic)

« La protection sociale contribue à l'attractivité d'un secteur »

Représentant de l'Unic(1), vice-président du groupe Lourmel, Philippe Bonneaud, 64 ans, est aussi administrateur de la Carpilig/R(2) et vice-président de la Carpilig/P(3).

Expert-comptable de formation, directeur administratif et financier et directeur général adjoint du groupe Jouve depuis 1984, Philippe Bonneaud a mené sa carrière en s'inspirant d'un enseignement du baron Bic, alors qu'il était directeur financier d'une filiale en difficulté de ce groupe : *« Quand vous avez un problème, parlez-en à un enfant de 12 ans. S'il ne comprend pas, c'est que vous n'êtes pas bon. Notre travail est de rendre les choses simples pour que les collaborateurs puissent les mettre en œuvre avec efficacité. »*



Sa première confrontation avec les organisations syndicales date de 1987, lorsqu'il lui est demandé de représenter Jouve à la commission sociale de la fédération de l'imprimerie. *« Je suis devenu administrateur en juin 1989, un an avant que ne soient créées la Carpilig/R et la Carpilig/P. »* En janvier 1993, il participe aux négociations professionnelles sur les classifications, afin de les adapter à l'émergence des métiers liés aux nouvelles technologies. Accord signé ! *« En matière de négociation, je considère toujours que nous avons un objectif commun et qu'il vaut mieux obtenir un consensus plutôt qu'un simple vote. »*
Il est alors sollicité comme administrateur de la Carpilig/R. Autre manière d'accompagner les évolutions de la filière.

CONNAÎTRE LES BESOINS SPÉCIFIQUES DES ASSURÉS

En 2002, le groupe Lourmel a rejoint l'association des moyens informatiques des caisses professionnelles (Amicap) et utilise, depuis, les outils informatiques développés par le groupe Pro BTP. *« Nous nous sommes rapprochés du groupe du bâtiment pour bénéficier des moyens techniques nous permettant de baisser nos coûts de gestion. Je suis favorable à cette mutualisation mais j'estime que le reste doit demeurer spécifique à chaque branche, pour prendre en compte les besoins des assurés. Les imprimeurs, par exemple, ont souffert des vapeurs de plomb. Les troubles musculo-squelettiques ont augmenté pour certaines catégories de salariés. Cela a des répercussions en matière d'action sociale. »*
À l'heure où nous bouclons ces pages, Philippe Bonneaud quitte le groupe Jouve pour une préretraite active comme consultant et manageur de transition. Tout en poursuivant ses activités d'administrateur. *« L'ensemble des actions que nous conduisons tant sur le plan social que politique donne une cohérence générale au secteur. L'imprimerie connaît des difficultés économiques mais elle doit rester attractive pour continuer à embaucher. La protection sociale contribue à cette attractivité. »*
Et Philippe Bonneaud de conclure : *« Nous devons rester vigilants, dans tous les chantiers de la retraite complémentaire, à limiter l'ingérence de la technique. Aujourd'hui, nous avons les outils pour atteindre des objectifs de coûts de gestion supportables ; les chiffres, il faut les maîtriser, mais ce n'est pas une fin en soi. »* ●

(1) Union nationale de l'imprimerie et de la communication.
(2) Institution de retraite complémentaire.
(3) Institution de prévoyance.

tout



Jean-Louis Deroussen (CFTC)

« Je me sens responsable d'un héritage »

Ch'ti revendiqué, Jean-Louis Deroussen, 60 ans, est administrateur CFTC du groupe B2V et administrateur Agirc de l'Iricasa. Membre des bureaux de l'Arrco et de l'Agirc, des commissions paritaires Agirc et Arrco et président de la commission informatique de l'Arrco, il est aussi, depuis 2006, président de la Caisse nationale des allocations familiales (Cnaf).

Professeur de mathématiques durant 10 ans dans un établissement privé, Jean-Louis Deroussen s'est engagé dans le syndicalisme, après avoir mesuré les carences de la protection sociale dans ce secteur : *« Nous sortions d'une époque où l'enseignement était assuré par des religieuses présentes du matin au soir, disponibles en permanence, ayant le gîte et le couvert pour tout salaire. »*

Avec la mise en place des contrats avec l'État, assurant aux établissements privés un financement public (loi Debré en 1959, puis Louis Guermeur en 1977), les laïcs entrent en grand nombre dans les écoles privées : *« Ces personnels étaient salariés et demandaient à bénéficier d'une protection sociale et d'une retraite. »* Pour satisfaire cette demande, l'enseignement privé allait progressivement s'aligner en matière sociale sur l'enseignement public. *« Le syndicalisme de terrain consiste à répondre aux besoins et interrogations des salariés, en particulier sur la retraite. Je me suis naturellement intéressé à cette question. Porter attention aux autres a toujours été une valeur importante pour moi. »*

En 1985, Jean-Louis Deroussen devient permanent syndical au niveau départemental puis secrétaire général du syndicat de l'enseignement privé CFTC (Snec-CFTC). Trois ans plus tard, lors du renouvellement des représentants au sein des caisses de retraite, il est élu administrateur de l'ex-Cirica (devenue Iricasa). Un parcours de découverte : *« J'apprends le rôle d'administrateur, je découvre alors tout le champ de l'action sociale, ainsi que le monde de la finance. »*

En 1996, il est nommé au conseil d'administration de l'Agirc puis, en 2000, il devient membre des bureaux de l'Arrco et de l'Agirc.

UNE RÉFLEXION À LONG TERME

À partir de 1999, en qualité d'expert au titre de la CFTC de la protection sociale et des retraites, il participe à toutes les négociations Agirc et Arrco. Il préside également l'AGFF (Association pour la gestion du fonds de financement Agirc et Arrco) ainsi que la commission informatique de l'Arrco. *« J'ai accompagné la construction de l'Usine Retraite, symbole de l'unité de nos fédérations. Sans ce*



chantier d'envergure, le système de retraite complémentaire ne serait plus viable. »

Depuis 2006, il est également président de la Cnaf.

« La retraite représente un champ politique très fort. Quand nous engageons des négociations, les décisions impactent des millions de salariés et de retraités. Certes, ce système a des failles, mais il a aussi fait ses preuves. Je me sens responsable d'un héritage. J'admets que les choses puissent évoluer, sans toutefois que soient remis en cause les fondements mêmes de la répartition. Nous devons dès à présent mener la réflexion à long terme pour les générations futures car l'acceptation des évolutions prend vingt ans. Notre enjeu primordial reste la pérennité des régimes. »

Comment s'y prendre ? En partageant les efforts. *« Le système de la retraite par répartition illustre cette solidarité : la société nous vient en aide quand on lui a beaucoup donné et que l'on n'est plus en mesure d'accomplir son travail. »* ●

Partenaires sociaux —

Association sommitale, directeur général, institutions, structures de gestion... Le fonctionnement d'un groupe de protection sociale est strictement encadré. Revue de détails.

La gouvernance interne d'un groupe de protection sociale



Directeur général
- Met en œuvre les orientations politiques
- Propose les orientations stratégiques
- Assure la gestion opérationnelle

L'unicité de direction assure l'unité du groupe.

L'accord du 8 juillet 2009 définit le groupe paritaire de protection sociale comme *« un ensemble structuré de personnes morales [...] créé, piloté et contrôlé par les partenaires sociaux [...] mettant en œuvre des régimes obligatoires et généralisés de retraite complémentaire ainsi que des couvertures de protection sociale complémentaire collectives ou individuelles »*. Le fonctionnement du groupe est strictement encadré.

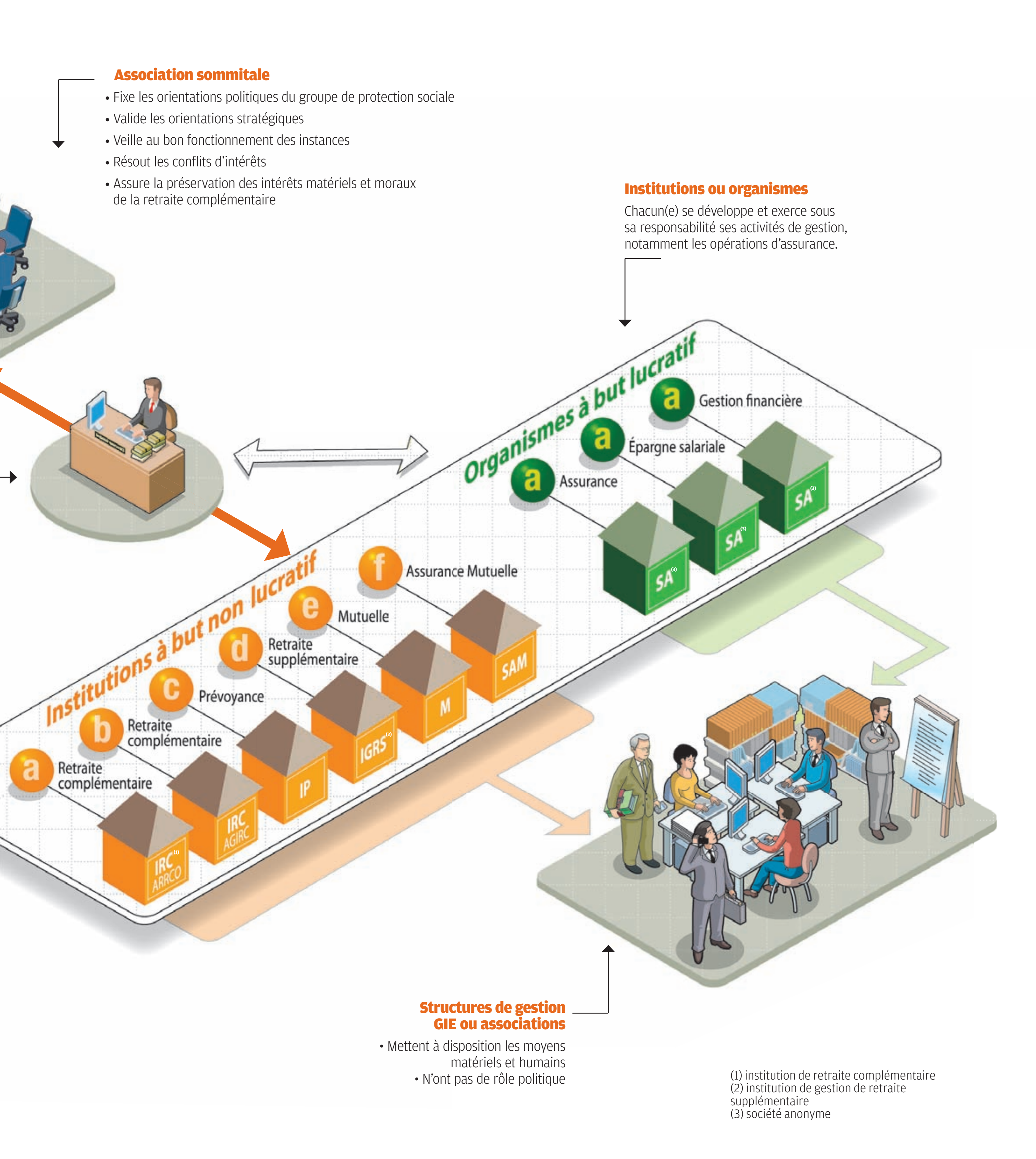
À sa tête se trouve une structure unique, gérée paritairement, l'Association sommitale, qui définit les orientations politiques et stratégiques du groupe et veille aux évolutions de son périmètre. Seuls sont membres de l'Association sommitale des organismes à but non lucratif : des institutions de retraite complémentaire Agirc et Arrco, des institutions de prévoyance, des unions d'institutions de prévoyance et, éventuellement, des institutions de retraite supplémentaire (qui se transformeront en institutions de gestion de retraite supplémentaire), des mutuelles, des unions de mutuelles et des sociétés d'assurance mutuelle. ●

16
groupes de protection sociale

14
institutions Agirc

23
institutions Arrco

Chiffres 2013



(1) institution de retraite complémentaire
(2) institution de gestion de retraite supplémentaire
(3) société anonyme

Prise en charge de la dépendance —

Focus sur le nouveau prélèvement sur les retraites servies à compter du 1er avril 2013, institué par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2013.

La contribution de solidarité pour l'autonomie

Principes généraux

Le nouveau prélèvement de 0,3 % sur les pensions de retraite et d'invalidité ainsi que sur les allocations de préretraite – dénommé contribution de solidarité pour l'autonomie (CSA) – a été créé pour étendre aux retraités le principe de la « journée de solidarité ». Celui-ci consiste à demander aux salariés de travailler une journée sans être rémunérés et aux employeurs de reverser le produit de cette journée à la caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) qui finance des aides aux personnes âgées dépendantes.

→ Le précompte opéré par les institutions Agirc et Arrco

Cette contribution est précomptée sur le montant brut des allocations de droits directs, de réversion et d'orphelin, y compris les majorations pour enfants nés ou élevés ou à charge, et avant précompte de la cotisation d'assurance maladie, de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) – les trois autres prélèvements auxquels peuvent être assujettis les retraités (voir tableau récapitulatif).

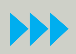
→ Les retraités concernés par ce prélèvement

Le prélèvement s'applique aux allocataires dont la cotisation d'impôt sur le revenu de l'année précédant le service de l'allocation est supérieure ou égale au seuil de mise en recouvrement de l'impôt, soit 61 euros en 2012. Cette contribution concerne les allocataires fiscalement domiciliés en France métropolitaine, dans les départements d'outre-mer (Guadeloupe, Martinique, Guyane et La Réunion, à l'exception de Mayotte) et dans les collectivités d'outre-mer de Saint-Martin et Saint-Barthélemy (anciennes communes de Guadeloupe).

D'une manière générale, la population visée est la même que celle assujettie à la CSG au taux plein de 6,6 %. Il en résulte que les retraités les plus modestes, totalement ou partiellement exonérés de la CSG, sont exemptés de cette contribution.

→ Les modalités de recouvrement

À l'instar des autres prélèvements sociaux, la contribution de solidarité pour l'autonomie est précomptée pour le compte de l'État par les institutions Agirc et Arrco.



Les prélévements sociaux sur les

	Assiette
Cotisation d'assurance maladie	Allocations, à l'exception des majorations pour enfants élevés (les majorations pour enfants à charge sont concernées).
Cotisation d'assurance maladie supplémentaire régime d'Alsace-Moselle	Allocations, y compris majorations pour enfants à charge et à compter du 1er janvier 1998 pour enfants nés ou élevés.
Contribution sociale généralisée CSG	Allocations, y compris majorations pour charge de famille (majorations pour enfants nés ou élevés ou pour enfants à charge).
Contribution au remboursement de la dette sociale CRDS	Allocations, y compris majorations pour charge de famille (majorations pour enfants nés ou élevés ou pour enfants à charge).
Contribution de solidarité pour l'autonomie CSA	Allocations, y compris majorations pour charge de famille (majorations pour enfants nés ou élevés ou pour enfants à charge).

(*) Guadeloupe, Martinique, Guyane, La Réunion (à l'exception de Mayotte).



retraites complémentaires

Personnes concernées	Taux et date d'effet	Personnes exonérées sur les retraites servies au cours de l'année N	Imposition
Allocataires de droits directs et de réversion : veuves, veufs, ex-conjoint(e)s divorcé(e)s, concubin(e)s le cas échéant, à l'exception des orphelins. Quels que soient leur nationalité, leur lieu de résidence et leur domicile fiscal.	4,2 %, à compter du 1er janvier 2005 pour les allocataires résidant à l'étranger, en Polynésie française, en Nouvelle-Calédonie, à Saint-Pierre-et-Miquelon, à Mayotte, à Wallis- et-Futuna.	• Personnes exemptées d'impôt au cours de l'année N-1 sur les revenus de l'année N-2 ou dont l'impôt n'est pas mis en recouvrement. • Bénéficiaires d'allocations non contributives. • Allocataires résidant à Monaco. • Allocataires résidant en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française et en Andorre, sous certaines conditions. • Allocataires résidant dans l'un des États de l'EEE autre que la France et dont la couverture maladie n'est pas à la charge d'un régime français, depuis le 1er janvier 1998. • Allocataires résidant en Suisse et dont la couverture maladie n'est pas à la charge d'un régime français, depuis le 1er juin 2002.	Exonérée
	• Allocataires bénéficiaires du régime local général d'Alsace-Moselle : 1,50 % pour les sommes dues, à compter du 1er janvier 2012. • Allocataires bénéficiaires du régime local agricole d'Alsace-Moselle : 1,2 % pour les sommes dues, à compter du 1er juillet 2011.	• Les personnes bénéficiaires du régime local général ou agricole d'Alsace-Moselle, dont le « revenu fiscal de référence » est inférieur ou égal à la limite fixée au I de l'article 1417 du CGI sont exonérées, à compter du 1er janvier 1998.	
Allocataires (y compris les orphelins) ayant leur domicile fiscal en France métropolitaine, dans les DOM* ou dans les collectivités d'outre-mer de Saint-Barthélemy et Saint-Martin : • personnes qui ont en France leur foyer ou le lieu de leur séjour principal ; • personnes qui exercent en France une activité professionnelle, salariée ou non (sauf si cette activité est accessoire) ; • personnes qui ont en France le centre de leurs intérêts économiques.	6,6 %, à compter du 1er janvier 2005.	• Les personnes dont le « revenu fiscal de référence » est inférieur ou égal à la limite fixée au I de l'article 1417 du CGI sont exonérées de la CSG en totalité. • Les personnes non imposables dont le « revenu fiscal de référence » est supérieur à la limite visée ci-dessus sont exonérées de la CSG au seul taux de 2,8 %. • Bénéficiaires d'allocations non contributives. • Bénéficiaires d'un régime d'assurance maladie étranger depuis le 4 mai 2001. • Allocataires domiciliés à l'étranger, en Polynésie française, en Nouvelle-Calédonie, à Saint-Pierre-et-Miquelon, à Mayotte, à Wallis-et-Futuna.	2,4 % non déductible 3,8 % ou 4,2 % déductible au 01-01-2005
Allocataires (y compris les orphelins) ayant leur domicile fiscal en France métropolitaine, dans les DOM* ou dans les collectivités d'outre-mer de Saint-Barthélemy et Saint-Martin : • personnes qui ont en France leur foyer ou le lieu de leur séjour principal ; • personnes qui exercent en France une activité professionnelle, salariée ou non (sauf si cette activité est accessoire) ; • personnes qui ont en France le centre de leurs intérêts économiques.	0,5 %, à compter du 1er février 1996 pour les pensions payées depuis cette date.	• Les personnes dont le « revenu fiscal de référence » est inférieur ou égal à la limite fixée au I de l'article 1417 du CGI sont exonérées de la CRDS, à compter du 1er janvier 2001. • Bénéficiaires d'allocations non contributives. • Bénéficiaires d'un régime d'assurance maladie étranger depuis le 4 mai 2001. • Allocataires domiciliés à l'étranger, en Polynésie française, en Nouvelle-Calédonie, à Saint-Pierre-et-Miquelon, à Mayotte, à Wallis-et-Futuna.	Non déductible
Allocataires (y compris les orphelins) ayant leur domicile fiscal en France métropolitaine, dans les DOM* ou dans les collectivités d'outre-mer de Saint-Barthélemy et Saint-Martin : • personnes qui ont en France leur foyer ou le lieu de leur séjour principal ; • personnes qui exercent en France une activité professionnelle, salariée ou non (sauf si cette activité est accessoire) ; • personnes qui ont en France le centre de leurs intérêts économiques.	0,3 % sur toutes les sommes versées, à compter du 1er avril 2013, y compris les rappels.	• Les allocataires dont la cotisation d'impôt sur le revenu de l'année précédant le service de l'allocation est inférieure au seuil de mise en recouvrement. • Bénéficiaires d'allocations non contributives. • Bénéficiaires d'un régime d'assurance maladie étranger. • Allocataires domiciliés à l'étranger, en Polynésie française, en Nouvelle-Calédonie, à Saint-Pierre-et-Miquelon, à Mayotte, à Wallis-et-Futuna.	Non déductible

Transformation juridique des entreprises —

Transformation des entreprises, droits des salariés et logique de répartition : les juges tranchent en faveur de **la préservation des droits des salariés.**

Préserver les droits à retraite des salariés

Le droit du travail édicte des dispositions protectrices des intérêts des salariés lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'entreprise (rachat, fusion…) : il prévoit notamment le maintien, entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise, des contrats de travail en cours au jour de la modification. Mais qu'en est-il en matière de retraites complémentaires ? La question se pose avec encore plus d'acuité lorsque les entreprises « transformées » cotisent à des taux différents.

Pour éviter en pareille situation une « déperdition » de cotisations, les partenaires sociaux ont pris de longue date des dispositions spécifiques en vue de maintenir à niveau constant les cotisations perçues par l'Arrco. C'est à cette seule condition, en effet, que peuvent être préservés les droits des salariés et anciens salariés des entreprises amenées à se transformer. Ainsi l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 8 décembre 1961 pose le principe qu'*« une entreprise, issue de la transformation de plusieurs entreprises appliquant des taux contractuels différents, cotise sur la base d'un taux moyen correspondant au taux qui permet d'obtenir un volume de cotisations identique à la somme des cotisations versées antérieurement sur la base des anciens taux. Les droits inscrits antérieurement à la transformation sont maintenus »*.

Si le principe est en apparence simple, son application en pratique peut donner lieu à contestation lorsqu'une entreprise estime ne pas entrer dans le champ d'application de l'article 14. Il s'agit alors pour elle d'aligner les taux de cotisation sur le plus faible des taux en présence. Pour le régime de retraite complémentaire, l'enjeu est de maintenir le volume global de cotisations et de garantir ainsi les droits des salariés et des retraités.

LE LITIGE

L'arrêt du 21 novembre 2012 illustre la situation conflictuelle d'entreprises désireuses de réduire leurs taux de cotisation face à une institution de retraite bataillant pour imposer l'application d'un taux moyen. En l'espèce, la société Établissement Roth et Bicard – qui cotisait à 8 % en vertu d'une obligation conventionnelle – a été reprise pour partie par la société Iller, cotisant au taux de 7 %, et pour partie par la société nouvelle Roth et Bicard, à majorité détenue par la société Iller et cotisant également au taux de 7 %. Ces deux dernières entreprises refusent l'application d'un taux moyen de 7,3 % au motif qu'elles ne seraient pas visées par la notion de transformation d'entreprise au sens de la réglementation Arrco.

Dans un premier temps, le tribunal de grande instance de Saverne a donné gain de cause aux entreprises en retenant une conception restrictive de la notion de transformation d'entreprise, par référence à un article du Code civil définissant cette notion uniquement en fonction d'opérations de fusion, absorption ou scission de sociétés avec transmission des actifs sociaux et du passif social.

PROTÉGER LES INTÉRÊTS DES SALARIÉS

La cour d'appel de Colmar a donné satisfaction à l'institution de retraite, après analyse de l'opération intervenue afin de



“Les juges ont compris la nécessité de protéger les intérêts des salariés : la détermination du taux moyen doit permettre aux salariés de l’entreprise transformée de conserver les points acquis.”

déterminer si la réglementation sur le taux moyen devait s’appliquer. Ce qui l’a amenée à développer un raisonnement en trois temps :

- tout d’abord, afin d’écarter toute référence au Code civil, la cour reconnaît la spécificité de la réglementation Arrco, issue des accords nationaux interprofessionnels intervenant dans le cadre des articles L. 911-1 et suivants du Code de la Sécurité sociale ;
- elle rappelle ensuite les textes applicables, dont il résulte qu’ *« au regard du régime Arrco, le terme « transformation d’entreprises » doit être entendu dans une acception large et vise toutes les hypothèses de la vie sociale susceptibles d’avoir une incidence sur le taux de cotisation des salariés concernés »* ;
- elle analyse l’acte de cession du fonds de commerce et constate que la cession porte sur la totalité de l’activité. Il ne s’agit pas, comme le soutiennent les entreprises, d’une reprise partielle de l’activité.

La cour d’appel en déduit qu’il y a donc bien eu transformation d’entreprise au sens de l’article 14 de l’accord de 1961 et infirme le jugement. Pour contester devant la Cour de cassation l’uniformisation de leur taux de cotisation sur la base d’un taux moyen, les entreprises nient être en présence d’une transformation d’entreprise au sens de la réglementation Arrco, puisque seul l’actif de la société Roth et Bicard a fait l’objet d’une cession, à l’exception de son passif. Autrement dit, pour qu’il y ait fusion, ou fusion-absorption entre deux sociétés, la totalité du patrimoine (actif et dette) de l’entreprise cédée doit être reprise.

LE DÉNOUEMENT

La Cour de cassation approuve la décision de la cour d’appel, confirmant ainsi que *« le terme transformation reçoit une acception large recouvrant toutes transformations mettant en présence plusieurs entreprises existant préalablement à l’opération et conduisant à regrouper des établissements distincts, même s’il ne s’agit pas de véritables fusions au sens économique du terme »*.

Sur le plan de l’argumentation, il importe de souligner que la Cour de cassation, tout comme la cour d’appel, se réfèrent non seulement à l’accord Arrco de 1961, mais également à ses circulaires d’application qu’elles reprennent au mot près pour définir la transformation juridique. Sur le fond, il y a tout lieu de se féliciter de la décision des juges qui ont compris la nécessité de protéger les intérêts des salariés, la détermination du taux moyen devant, selon les termes de la cour d’appel, *« permettre aux salariés de l’entreprise transformée de conserver les points acquis »*. Le message de la Haute Cour est donc clair : les vicissitudes de la vie des entreprises ne doivent pas représenter une occasion de réduire les cotisations. Au contraire, il existe bel et bien, en droit des retraites complémentaires, un principe de continuité des entreprises au-delà de leurs transformations, lequel a pour effet de maintenir les droits acquis ou en cours d’acquisition. ●

En savoir +

→ Guide réglementaire Agirc et Arrco, Titre IV, chapitre 4 : Modifications des conditions d’affiliation à la suite de transformations d’entreprises.
http://httpprod/guide/do/view

Information aux actifs —

Bien rodée depuis 2007, l'information retraite sous forme de campagne d'envois nationale est désormais associée à de nouveaux services : relevés de droits en ligne, entretien information retraite, estimation de retraite à partir de 45 ans.

2012, l'information retraite nouvelle vague

3,6 millions de RIS
1,7 million d'EIG
envoyés en 2012

En 2012, plus de 5 millions d'actifs (ou retraités partiels[1]) étaient destinataires de l'enveloppe verte, postée chaque automne par les régimes membres du Gip Info Retraite[2]. Quatre générations de 35 à 50 ans, nées en 1977, 1972, 1967 et 1962, ont reçu un relevé de situation individuelle (RIS) détaillant l'ensemble de leurs droits à retraite – trimestres et points – enregistrés au fil de leur carrière.

Trois générations[3], dont pour la première fois une génération de plus de 60 ans (1949), ont reçu une estimation indicative globale (EIG) déclinant les montants bruts à attendre de chaque régime aux six âges possibles[4] à partir de l'âge d'ouverture des droits à retraite (60 à 62 ans selon les générations).

La campagne 2012 s'est achevée fin décembre, à l'issue de l'expédition progressive de quelque 5,3 millions de documents dont 3,6 millions de RIS et 1,7 million d'EIG.

DEUX DIFFICULTÉS MAJEURES

Néanmoins, deux difficultés se sont posées, comme les années précédentes.

- La qualité des fichiers d'adresses postales détenus par les régimes ne progresse pas, en particulier pour les plus âgés. 8,9 % des EIG n'ont pu être transmises faute d'adresse (6 % des documents pour l'ensemble des générations) ; et 7,5 % des enveloppes ont été retournées par La Poste, soit plus de 400 000 documents. C'est pourquoi les régimes envisagent pour l'avenir un accès dématérialisé et sécurisé à tout ou partie des éléments de la campagne réalisée par voie postale.
- Il est compliqué d'établir, en amont de la liquidation, une durée d'assurance totale, tous régimes de base confondus, permettant d'identifier un âge de taux plein autour duquel les estimations de retraite sont calculées (en 2012, la production des estimations de retraite a échoué dans 20 % des cas). Les régimes examinent donc la possibilité de réaliser des outils de simulation de retraite, plus souples que l'EIG traditionnelle.

RIS EN LIGNE, EIR : DEUX SERVICES D'AVENIR

Initié en janvier 2012, le service du RIS en ligne a enregistré près d'un million de connexions. Il répond donc à une réelle attente des actifs, notamment de ceux âgés de plus de 50 ans. Ils sont plus de 60 % à avoir téléchargé un RIS-e, contre 20 % pour les 40-49 ans.

Cette attention portée à sa retraite personnelle bien avant l'âge légal de liquidation répond à ce que le législateur envisageait dans la réforme de 2010 en instaurant un droit à un entretien retraite, dès l'âge de 45 ans. Intitulé entretien information retraite (EIR), ce nouveau service est destiné en particulier à vérifier, voire compléter, les données détenues par les régimes, et à obtenir des estimations de retraite dès l'âge de 45 ans. Il a fait l'objet de plusieurs expérimentations fin 2012, en particulier par les régimes Agirc et Arrco. Près de 4 000 salariés, très majoritairement en activité, se sont montrés intéressés(5).

UN ENTRETIEN PERSONNALISÉ DE 30 MINUTES

Destinataires d'EIG, essentiellement, ou internautes ayant consulté leur RIS-e, ces salariés ont bénéficié d'un entretien physique (auprès du réseau Cicas principalement) ou par téléphone, d'une trentaine de minutes en moyenne. Ces entretiens ont parfois été menés par les groupes avec des moyens innovants (webcam, partage de documents). Les experts retraite chargés de mener ces entretiens ont bénéficié des formations élaborées par le centre de formation Agirc-Arrco, en concertation avec les autres régimes membres du Gip Info Retraite.

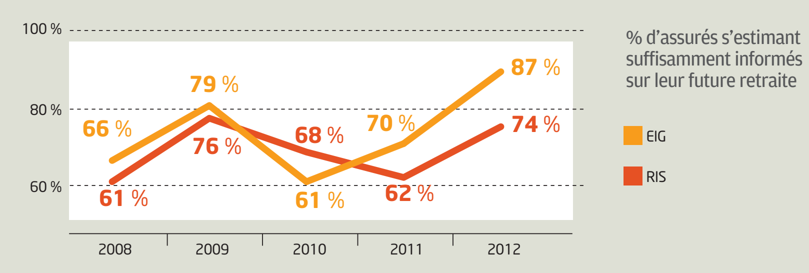
Alors qu'environ 2 % des bénéficiaires de l'enveloppe verte se manifestent chaque année auprès du réseau Agirc-Arrco (soit environ 50 000 personnes) pour des demandes d'information ou des réclamations, ils pourraient être nombreux à souhaiter un entretien personnalisé. Reste à savoir dans quelle proportion et pour quels motifs – préparation des démarches de retraite ou anticipation dans la constitution des revenus de retraite. ●

(1) Depuis 2011, l'ensemble des personnes ayant encore des droits à retraite non liquidés obtiennent leur information retraite sur ces droits.
(2) Les envois sont effectués par les régimes de dernière affiliation. Pour les salariés, la Cnav ou la MSA, les régimes complémentaires Agirc et Arrco ou Ircantec.
(3) Générations nées en 1949, 1952 et 1957 ayant déjà reçu un document en 2007 ou 2009.
(4) Les montants sont estimés pour chaque année comprise entre l'âge de départ légal et l'âge du taux plein automatique. Lire *les Cahiers de la retraite complémentaire n° 5*, p. 28-29 « Les âges de départ à la retraite ».
(5) Il suffit de composer le 0 820 200 189 pour obtenir un rendez-vous dans un Cicas, ou d'appeler son groupe de protection sociale dont les coordonnées figurent sur le feuillet du document RIS ou EIG.

L'enquête de satisfaction du Gip Info Retraite

Le Gip Info Retraite a renouvelé son enquête de satisfaction auprès d'un échantillon représentatif de bénéficiaires de la campagne d'information (1 500 personnes environ, de différents âges et affiliées à différents régimes). Comme les années précédentes, près de la moitié jugent très utile cette campagne d'envoi et 88 % lisent ou parcourent le document reçu. Ils sont plus de 90 % à se dire satisfaits du document et s'estiment pour la plupart suffisamment informés sur leur future retraite.

Les assurés s'estiment mieux informés



Un niveau d'information en progression, notamment auprès des générations destinataires d'une EIG. En 2012, ces générations intégraient des assurés âgés de 63 ans qui s'estiment mieux informés.

Un quart des assurés ont pris contact avec leur organisme ou envisagent de le faire

Pourquoi avez-vous pris contact avec un organisme de retraite ?

Base : ceux qui ont déjà pris contact avec un organisme de retraite (146 assurés).

- **59 %** Signaler une erreur / donner des informations manquantes
- **58 %** Faire un bilan précis de votre situation
- **35 %** Demander des renseignements généraux
- **23 %** Demander un entretien d'information sur votre retraite
- **2 %** Autre
- **1 %** N.S.P.

Pourquoi avez-vous l'intention de prendre contact avec un organisme de retraite ?

Base : ceux qui ont l'intention de prendre contact avec un organisme de retraite (290 assurés) – plusieurs réponses possibles.

- **52 %** Faire un bilan précis de votre situation
- **45 %** Demander des renseignements généraux
- **44 %** Demander un entretien d'information sur votre retraite
- **40 %** Signaler une erreur / donner des informations manquantes
- **5 %** N.S.P.

Les personnes qui prennent contact avec leur organisme de retraite le font majoritairement pour signaler une erreur. Autres raisons exprimées, y compris par les personnes qui ont l'intention de se mettre en relation avec leur organisme : demander un bilan précis de sa situation ou un entretien information retraite. Une personne sur cinq déplore l'absence de visibilité sur les délais de traitement de sa demande ou de sa réclamation.

Enquête réalisée par BVA pour le GIP Info Retraite octobre-décembre 2012.

Réforme des retraites —

Alors qu'une nouvelle réforme est en préparation, l'économiste Antoine Bozio, directeur de l'Institut des politiques publiques, nous donne son point de vue sur l'évolution de notre système de retraite[1].

Pour un système moins sensible à la croissance

Pourquoi la question de la réforme de notre système de retraite se pose-t-elle à nouveau ?

A. B. : Il s'agit dans l'immédiat de répondre à la question de l'équilibre financier. Les perspectives de rétablissement des comptes à l'horizon 2018-2020 ouvertes par la réforme de 2010 sont aujourd'hui sérieusement remises en question par la poursuite de la crise, l'affaiblissement durable de la croissance et la dégradation des comptes.

L'autre raison, plus fondamentale, est le manque de visibilité d'un système caractérisé par la multiplicité des régimes et la complexité des règles. Une situation qui empêche les futurs retraités d'avoir une vision claire de leurs droits et de pouvoir faire les choix de carrière dont ils ignorent l'impact sur le futur montant de leur pension. Les régimes complémentaires essaient de sortir du morcellement, en unifiant leurs règles et en collaborant pour que les salariés aient les mêmes droits quelle que soit leur entreprise. Mais le système de retraite souffre globalement de ce manque de lisibilité qui nourrit l'incertitude sur sa soutenabilité.

Les réformes passées n'ont-elles eu aucun effet ?

A. B. : Grâce à ces réformes qui ont joué à la fois sur les taux de remplacement et les âges de liquidation, les dernières projections du Cor à long terme ne sont pas aussi catastrophistes que l'on le laisse souvent entendre. Autour d'un scénario médian, la situation s'améliorerait même à l'horizon 2060 avec une réduction du déficit… Mais comme l'a montré Daniel Blanchet[2], ce qui ressort surtout de l'analyse, c'est la forte sensibilité du système à la croissance économique introduite par ces réformes.

En 1993, les pensions (calculées sur les 25 meilleures années au lieu de 10 jusqu'alors) ont été indexées sur les prix. Ce mécanisme améliore les comptes dans les périodes de croissance économique et de croissance salariale puisque les cotisations augmentent tandis que l'évolution des pensions suit l'inflation modérée. Inversement, dans une période comme celle que nous traversons, ce mécanisme accroît les difficultés des régimes.

Quelles pistes de transformation suggérez-vous ?

A. B. : En étant aussi dépendant de la croissance économique, le système n'atteint pas son but fondamental qui est de prémunir les retraités des chocs économiques dont ils ne peuvent eux-mêmes se protéger. Il faut agir au cœur du système, en indexant les pensions sur la croissance salariale mais aussi en prenant comme base de calcul l'ensemble de la carrière. L'idée serait que chacun accumule tout au long de sa carrière ses cotisations retraites (salariales et patronales) sur un compte individuel bénéficiant chaque année d'un taux de rendement réel (supérieur à l'inflation) garanti par l'État. Nous resterions dans un système par répartition car les cotisations des salariés financeraient toujours les pensions courantes, le compte mesurant simplement en euros les droits des salariés.

Au terme de sa vie active, le travailleur aurait ainsi accumulé un certain patrimoine retraite donnant droit au versement d'une pension mensuelle fonction de l'espérance de vie à la retraite (âge de liquidation, génération du travailleur). Ce système serait autorégulé puisque, pour chaque génération, le taux de remplacement diminuerait à mesure que l'espérance de vie augmente, incitant les générations qui vivent plus longtemps à partir plus tard pour augmenter le montant de leur pension.

Parcours /

- Ancien élève de l'École normale supérieure et titulaire d'un doctorat en sciences économiques, chercheur associé à l'École d'économie de Paris et à l'Institute for fiscal studies de Londres.
- Antoine Bozio est actuellement directeur de l'Institut des politiques publiques (IPP) qui promeut l'analyse et l'évaluation quantitative des politiques publiques.
- Ses travaux de recherche portent notamment sur le système de retraite et la fiscalité.

"En étant aussi dépendant de la croissance économique, le système n'atteint pas son but fondamental qui est de prémunir les retraités des chocs économiques dont ils ne peuvent eux-mêmes se protéger. "

Antoine Bozio / Directeur de l'Institut des politiques publiques.



Que pensez-vous du débat qui oppose réforme paramétrique et réforme systémique ?

A. B. : La réforme systémique est souvent comparée à un « big bang », ce qui est assez caricatural. Toutes les transformations évoquées pourraient être adoptées progressivement, à condition de garder la cohérence d'ensemble. Il s'agit en effet de se donner un horizon lointain et d'essayer de converger vers une simplification de notre système plutôt que de multiplier des paramètres d'ajustement qui n'auraient qu'une portée à court terme. ●

(1) Lire l'intervention d'Antoine Bozio au Forum des retraites de Bordeaux, du 16 novembre 2012. www.cdc.retraites.fr
(2) « Retraites : vers l'équilibre en longue période », Didier Blanchet, Les notes de l'IPP, février 2013. http://www.ipp.eu/wp-content/uploads/2012/08/n3-notesIPP-fevrier2013.pdf

Pour aller plus loin

Un système plutôt redistributif

En corrigeant les aléas de carrière par la validation de trimestres dits « assimilés » (chômage, préretraite...), le système de retraite réduit la dispersion des revenus par rapport à ce qu'elle est durant la vie active. Le rapport entre les rémunérations des 10 % les plus favorisés et les 10 % les moins favorisés passe ainsi de 5,8 quand il s'agit de salaires à 4,1 pour les retraites. D'autres mécanismes – prise en compte des « meilleures années », traitement différencié des salaires au-dessus et en dessous du plafond de la Sécurité sociale – auraient en revanche plutôt tendance à amplifier les inégalités de carrière.

Source : « Disparités de montant de pension et redistribution dans le système de retraite français », Patrick Aubert, Marion Bachelet. L'économie française - Insee Références - Édition 2012. http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/ref/ECOFRA12c_D1_retrait.pdf

La retraite dans le monde —

Parue en avril 2013, la nouvelle *lettre de l'Observatoire des Retraites* – « Les retraites dans le monde » – s'appuie sur les travaux de l'Association internationale de la Sécurité sociale (AISS). Elle décrit notamment les évolutions très disparates de la protection sociale dans le monde.

Moins d'un quart de la population couverte



Le Bureau international du travail (BIT) estime que, dans le monde, la majorité des personnes âgées ne perçoivent aucune pension et dépendent de leur travail et de l'aide de leurs proches. Moins du quart de la population mondiale en âge d'activité est effectivement couverte par un régime de retraite. On passe de près de 80 % en Amérique du Nord et en Europe de l'Ouest, à moins de 40 % en Amérique latine, environ 20 % en Asie et moins de 10 % en Afrique noire. Ces moyennes recouvrent de fortes disparités nationales. Quelques pays africains comme le Botswana et l'Afrique du Sud, couvrent la totalité ou la presque totalité de leur population âgée. Ailleurs, seuls les fonctionnaires et un petit nombre de salariés relevant de l'économie formelle[1] sont à peu près couverts, et apparaissent comme des privilégiés.

Le rappel historique de l'émergence des régimes de retraite dans les premiers pays industrialisés montre que la couverture des besoins des personnes âgées par les pensions de retraite est récente. Elle n'est acquise qu'à la fin des Trente Glorieuses. Dans les années cinquante, dans un pays encore très rural comme la France, la moitié de la population n'a pas de retraite et l'âge moyen de cessation d'activité s'élève à 70 ans. Pauvreté, mortalité accrue, solidarité familiale, on retrouve ces situations en Europe centrale et orientale dans la période de transition qui a suivi l'effondrement du système soviétique.

À LIRE

La lettre de l'Observatoire des Retraites n° 19, **outre une description des évolutions démographiques, économiques et du développement des retraites dans le monde, dresse un état des lieux continent par continent. Elle est accompagnée d'annexes qui fournissent des indications pays par pays.**



Dans les pays émergents s'ajoute une explosion démographique sans commune mesure avec notre baby-boom. Cette croissance brutale de la population en âge d'activité se traduira demain par une croissance non moins brutale du nombre de personnes âgées. On le sait pour la Chine. Mais le phénomène sera général. Le Proche et le Moyen-Orient connaîtront leur papy-boom d'ici une vingtaine d'années. L'échéance n'est encore lointaine que pour l'Afrique sub-saharienne.

LE DÉVELOPPEMENT NE S'EST PAS PASSÉ COMME PRÉVU

Longtemps, les experts, les organisations internationales et les États ont vécu sur l'idée que la croissance économique de la seconde moitié du XXe siècle suivrait les mêmes chemins que celle des pays déjà industrialisés : affaiblissement progressif du monde rural et du travail indépendant et développement du salariat, accompagné tout naturellement par le développement de la Sécurité sociale. Or, il y a bien eu développement, mais d'une économie essentiellement informelle. La population réellement couverte est le plus souvent bien inférieure à la population légalement concernée. Dans un récent colloque tenu au Maroc, un intervenant rappelait que le tiers des petites et moyennes entreprises marocaines fermerait immédiatement si elles devaient respecter le salaire minimum. Problème économique, mais aussi d'inadaptation des régimes traditionnels face à un emploi extrêmement mobile, sans employeurs véritables, sans structures permanentes. L'économie informelle ne se confond pas avec le travail au noir, mais, comme le rappelle Antoine Delarue[2], *« elle nécessite d'autres approches, qui rappellent davantage la retraite par points et le chèque emploi service que les régimes en annuités »*.

C'est ce constat qui a amené l'Organisation internationale du travail (OIT) à revoir sa ligne de conduite, fondée sur l'adhésion des États à la convention 102 adoptée en 1952. Ce texte fixe des objectifs de taux de couverture de la population à atteindre, soit par des régimes à base professionnelle de type « bismarckien », soit par des régimes universels de type « beveridgien ». Aboutissement d'un long travail de réflexion, la recommandation 202, adoptée à l'unanimité en 2012, prône le développement, par tout moyen propre à chaque État, d'un socle de protection sociale assurant un minimum de revenus et de soins aux populations. L'OIT ne renonce pas à l'amélioration de la protection sociale par l'adjonction de régimes traditionnels de Sécurité sociale. Mais ce n'est plus la première marche, trop haute pour beaucoup d'États.

UNE NOUVELLE PRISE DE CONSCIENCE

Le développement de la protection sociale n'est plus la préoccupation de la seule OIT. Le G20, réuni à Cannes en 2011, a repris ce thème du socle social, qui apparaît comme un facteur économique favorable. Il semble que la prise de conscience soit réelle. Le développement anarchique de l'économie mondiale a permis l'émergence d'une classe moyenne qui commence à peser. Les tensions sociales ne peuvent plus être ignorées. La crise des pays développés montre les limites du développement par les seules exportations. Un pays comme la Chine semble engagé dans une course de vitesse pour couvrir l'ensemble de sa population. Une toute récente étude de l'AISS[3] montre que les principaux pays émergents *« ont en commun une volonté politique d'élargir la couverture de la Sécurité sociale »* et prennent effectivement des mesures en ce sens. ●

(1) Par opposition à l'économie informelle : non déclarée, dissimulée, de survie.
(2) Actuaire, consultant, membre du jury du prix de l'Observatoire des Retraites.
(3) Extension de la couverture de Sécurité sociale au sein du groupe BRICS, une étude comparative de l'extension de la couverture au Brésil, en Fédération de Russie, en Inde, en Chine et en Afrique du Sud, AISS, Genève, 2012.



3 questions à

Arnauld d'Yvoire, secrétaire général de l'Observatoire des Retraites

« Il nous faut regarder le monde aujourd'hui »

Quel était le rôle de l'Observatoire des Retraites, à sa création ?

A. d'Y. : Lors de sa création en 1990, l'Observatoire des Retraites avait notamment pour mission de promouvoir les régimes Agirc et Arrco dans une Communauté européenne qui commençait à s'intéresser aux retraites complémentaires. Nous avons dû découvrir les systèmes de retraite de nos voisins pour défendre et adapter le nôtre. Vingt ans après, la situation des vingt-sept États-membres nous est connue grâce à la « méthode ouverte de coordination » européenne et aux livres blancs successifs de la Commission européenne.

Quel est le contexte, aujourd'hui ?

A. d'Y. : La mondialisation met en concurrence croissante des systèmes économiques et sociaux profondément différents. De la même façon qu'il nous a fallu faire la connaissance de nos partenaires européens, il nous faut regarder le monde aujourd'hui. C'est la condition pour dépasser nos craintes et comprendre les enjeux et les perspectives.

Les régimes Agirc et Arrco vous semblent-ils fermés au reste du monde ?

A. d'Y. : Non, bien au contraire. L'Agirc et l'Arrco se sont préoccupées très tôt d'accompagner les expatriés avec la Cre et l'Ircafex. Le premier directeur de l'Arrco, Paul Hecquet, avait participé à la mise sur pied et à la gestion de régimes de retraite au Maroc, en Tunisie et en Afrique noire. Plus récemment, les régimes se sont trouvés confrontés aux enjeux européens : à l'issue d'un bilan coût-avantage, ils ont décidé d'entrer dans la coordination européenne.

La retraite complémentaire est actuellement versée chaque trimestre.

C'est prévu pour

votre retraite

À partir du 1er janvier 2014, votre retraite complémentaire sera versée

chaque mois !

